

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Teoretické a praktické aspekty systému odměňování ve školství

Theoretical and Practical Aspects of Remuneration System in Education

Student: Bc. Zuzana Kremserová

Vedoucí diplomové práce: Ing. Michal Krajňák, Ph.D.

Ostrava 2016

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 22. 4. 2016



Bc. Zuzana Kremserová

Obsah

1	Úvod.....	5
2	Odměňování ve školství	7
2.1	Zásady odměňování zaměstnanců	7
2.2	Základní pracovněprávní pojmy	8
2.3	Formy odměňování.....	9
2.4	Plat a jeho složky	10
2.2.1	Nárokové složky	11
2.2.2	Nenárokové složky platu	19
2.5	Poskytování platu	20
2.6	Srážky z platu	21
2.6.1	Slevy na dani	24
2.6.2	Daňové zvýhodnění.....	24
2.6.3	Zdravotní pojištění	25
2.6.4	Pojistné na sociální zabezpečení	26
2.6.5	Výpočet měsíční daňové povinnosti	26
3	Představení školského zařízení	28
3.1	Pedagogičtí pracovníci	28
3.2	Příspěvková organizace	31
3.2.1	Příspěvková organizace zřízena územními samosprávnými celky	32
3.2.2	Příspěvková organizace zřízena organizační složkou státu.....	32
3.3	Financování příspěvkových organizací	32
3.3.1.	Republikové normativy	33
3.3.2.	Krajské normativy	34
3.4	Představení školského zařízení.....	35
3.5	Zařazení pracovníků	37

4	Analýza a vyhodnocení systému odměňování konkrétního školského zařízení	39
4.1	Rozpočet	39
4.2	Měsíční vyčíslení platových výdajů	42
4.3	Roční platové výdaje	52
4.4	Výše odvedeného měsíčního pojistného.....	54
4.5	Čerpání a dolad'ování rozpočtu	59
4.6	Roční zúčtování daně z příjmů FO za rok 2015	61
5	Závěr.....	64
	Seznam použité literatury.....	65
	Seznam zkratk	68
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	

1 Úvod

V kterékoliv oblasti lidské práce stojí zaměstnavatel před otázkou, jak odměnit své podřízené tak, aby obě strany byly spokojeny. Problematika odměňování je tedy poměrně rozsáhlým oborem a jednou z nejdůležitějších oblastí pracovněprávních vztahů. Co se týče způsobů odměňování, tak se jedná především o peněžní formy (jako je např. plat, mzda a odměny z dohod), může mít ale formu i nepeněžního nebo nehmotného odměňování, čímž je myšleno uznání a pochvala nebo možnost dalšího vzdělávání. Již ve smlouvě o založení Evropského společenství jsou zakotveny základní principy odměňování zaměstnanců. Těmi jsou: „rovné zacházení se zaměstnanci, stejná odměna za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty, zákaz diskriminace“.¹

Každoročně se na konci roku diskutuje o tom, že školští pracovníci dostanou od nového roku přidáno. Tyto zprávy způsobují velký rozruch a lidé se ptají, proč tito státní zaměstnanci mají mít najednou více peněz. Je tomu ale opravdu tak, jak to media prezentují? Ministr školství slibuje vyplácení více finančních prostředků, které se promítnou zejména do platových tabulek a navýšení platu začínající pedagogům. Je jisté, že se učitelům zvedne platový tarif. Příspěvkové organizace však hospodaří s určitým rozpočtem, který jim kraj nebo stát dal na roční období. S tímto obnosem hospodaří tak, že z něj vyplácí odměny zaměstnancům a pořizují potřeby do škol. Dochází k tomu, že sice vláda navyšuje částky v jednotlivých platových stupních, ale rozpočet zůstává stejný. Jak tedy školská zařízení zachovají, když dle legislativy musí zvýšit platy a na druhé straně nemají „z čeho“?

Tato diplomová práce se zaměřuje na systém odměňování ve školství a bere si za cíl charakterizovat organizaci a detailně analyzovat možnosti ohodnocení a odměňování pracovníků ve veřejném školství. V teoretické části a tedy druhé kapitole jsou objasňovány základním pojmy odměňování pedagogických pracovníků ve školství, platy, které se skládají ze dvou složek. První složkou je nároková složka a druhou nenároková složka. Nárokovou složku tvoří platový tarif, do kterého je jednotlivý pracovník zařazen. Výše nenárokové složky platu pak plně závisí na zaměstnavateli, tedy řediteli školy, který o ní rozhoduje. Pokud řediteli zbydou finanční prostředky, rozdělí je mezi nenárokovou složku platu, pokud ne, pracovník dostane pouze část nárokovou. Dále představuje podmínky poskytování platu, jeho splatnost, výplata a srážky z platu, mezi které patří záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. V neposlední řadě jsou v této části

¹ Kocourek (2007)

diplomové práce představeny základní pracovněprávní pojmy a zásady odměňování pracovníků.

Ve třetí kapitole je představeno školské zařízení, jeho fungování a historie. Dále je uvedena skladba školního sboru pedagogických zaměstnanců, tedy učitelů a správních – nepedagogických zaměstnanců včetně rozsahu hodin, které musí odpracovat, tzv. „přímé pedagogické činnosti“.

Základní škola XY působí v Moravskoslezském kraji. Jako příspěvková organizace funguje od roku 2003, avšak její historie je datována od roku 1922, kdy byla poprvé otevřena. Vedení školy stabilně funguje již několik let a škola se aktivně účastní mnoha projektů hrazených z fondů Evropské unie.

Předposlední, tedy čtvrtá část diplomové práce si vzala za cíl analyzovat a vyhodnotit systém odměňování Základní školy XY včetně čerpání rozpočtu, přehledu odvodů sociálního a zdravotního pojištění a následně je provedeno zúčtování daně z příjmů fyzických osob za rok 2015 u všech pracovníků.

Veškeré informace uvedené v diplomové práci, týkající se školského zařízení a čerpání z jejího rozpočtu byly konzultovány s ředitelem školy, ekonomkou, externí účetní a mzdovou účetní.

V diplomové práci je použita metoda abstrakce, pomocí níž jsou vymezeny určité charakteristiky, vlastnosti a výsledkem je vysvětlení jednotlivých pojmů a teorie. Dále je použita metoda analýzy, kdy je proveden rozbor problematiky. V neposlední řadě jsou použity metody dedukce a komparace a především vybrané metody pro analýzu časových řad – aritmetický průměr mezd, tempo růstu a průměrný koeficient růstu.

2 Odměňování ve školství

Odměna za provedenou práci je jedním z nejdůležitějších faktorů k uzavření pracovněprávního poměru. Proto se k odměňování vztahuje několik důležitých předpisů. Především se jedná o **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce** (dále jen „zákoník práce“). Ten upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem před i po vzniku tohoto poměru, právní vztahy kolektivní povahy a zapracování příslušné předpisy EU. Dále se uvádí **vyhláška č. 58/1991 Sb., o vymezení obsahu mzdových prostředků**, která určuje účel, na něž lze použít mzdové prostředky pro rozpočtové nebo příspěvkové organizace. Neméně důležité jsou nařízení vlády, a to **nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě** (dále jen „nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech“), které stanovuje podmínky pro zařazení zaměstnanců do platové třídy, **nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí** a **nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě** (dále jen „nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací“). V legislativě ČR se objevuje i několik dalších předpisů, vztahujících se k problematice odměňování, které nesouvisí tolik s podmínkami odměňování, ale spíše definují pojmy a nastavují podmínky, které poté ovlivňují platové náležitosti.

Platnost platových předpisů lze vztáhnout jen na zaměstnance zaměstnavatelů, kteří jsou uvedeni v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Školy zřizované ministerstvem obrany, vnitra a spravedlnosti jsou zřizovány jako organizační složky státu a v tomhle případě je zaměstnavatelem pracovníků školy stát Česká republika. Naopak mimo působnost platových předpisů zůstává odměňování zaměstnanců soukromých, církevních a většiny vysokých škol.

2.1 Zásady odměňování zaměstnanců

Manažeři i personalisté stojí ve firmě před otázkou, jak nastavit odměňování zaměstnanců, aby je co nejlépe motivovalo. Kocourek (2007) popsal tuto problematiku a základní zásady shrnul do pěti skupin.

Tou první je rovné zacházení se zaměstnanci, stejná odměna za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Pod pojmem rovné odměňování si lze představit situaci, kdy odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu nebo další příkladem může být výpočet hodinové mzdy, která bude stejná při totožném druhu práce. Celá problematika je upravena ve Smlouvě o založení Evropského společenství, směrnicích Rady Evropského společenství, Listině základních práv a svobod, dále zákoníku práce a v zákoně č. 435/2004

Sb., o zaměstnanosti. V těchto předpisech je dále vymezen problém rovného postavení mužů a žen. Další a v pořadí druhou zásadou je zákaz výkonu práv a povinností k újmě jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Tím je myšleno, že při uskutečnění pracovněprávních vztahů nesmí výkon práv a povinností zasahovat do práv jiného účastníka zmíněného vztahu, ať se to týká jednání s nadřízeným nebo podřízeným pracovníkem. Třetí bodem jsou odchylky o zákonné úpravy. Ty fungují na principu, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Tento princip je rovněž vymezen v první části zákona č. 89/2012, občanský zákoník, která se nazývá obecná ustanovení. Předposlední zásadou je minimální mzda a stanoví ji zákoník práce. Posledním bodem je kolektivní smlouva, vnitřní předpis a platový výměr. Kolektivní smlouva patří do skupiny normativních právních smluv. Jedná se o dvoustranný akt uzavřený mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která zastupuje zaměstnance. Obsahem této písemné dohody jsou sjednané podmínky, které se zaměstnavatel zavázal splnit, a které po něm zaměstnanci v zastoupení žádají. Platový výměr je dokument, který obsahuje údaje o platové třídě, o platovém stupni, o výši platového tarifu a o ostatních složkách platu.²

2.2 Základní pracovněprávní pojmy

Stěžejními právními předpisy vysvětlující základní pojmy jsou zákoník práce a občanský zákoník. Zákoník práce upravuje základní pojmy pracovního práva, mezi které se řadí pojem závislá práce, zaměstnavatel, zaměstnanec a mnohé další.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, se závislou prací rozumí práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů a jménem zaměstnavatele, za mzdu, plat nebo odměnu z dohody, ve stanovené nebo dohodnuté době, na pracovišti nebo jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Zaměstnavatelem je osoba, ať už fyzická nebo právnická, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v některém ze základních pracovněprávních vztahů, který zákoník práce upravuje. Zaměstnancem je potom pouze fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. K tomu, aby se fyzická osoba mohla stát zaměstnancem, musí splňovat podmínku, a tou je právní osobnost, tzn. způsobilost mít práva a povinnosti. Tento pojem nahradil od začátku roku 2014 pojem právní subjektivita a vzniká dosažení věku 15 let. Vedoucí zaměstnanec je zaměstnanec, který je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat a kontrolovat jejich práci.

² Kocourek (2007)

Stěžejní právní předpis pracovního práva dále vymezuje pracovní poměr, jeho vznik, změnu a skončení. Pracovní poměr je základní pracovněprávním vztahem, fungující na takovém principu, kdy povinností zaměstnance je konat pro zaměstnavatele práci a povinností zaměstnavatele je práci zaměstnanci přidělovat, poskytnout mu dostatečné podmínky pro výkon práce a vyplácet mu za ni odměnu. V praxi se objevují i jiné formy právních vztahů. Jedná se především o dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Těmi jsou myšleny dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.³

Pracovní doba je dle § 78 odst. 1 zákoníku práce doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci a doba, v níž je na pracovišti připraven k výkonu práce. Délka týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně, avšak tento rozsah může být i zkrácený.

2.3 Formy odměňování

Základními pojmy v oblasti odměňování za práci zaměstnanců v pracovněprávním poměru jsou mzda a plat. Právní úprava platná do konce roku 2006 striktně rozdělovala tyto pojmy, které byly upravovány dvěma samostatnými právními předpisy, a to zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (zákon o platu), a zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку (zákon o mzdě). V současné době jsou definovány v zákoníku práce a terminologické rozlišení odměny za práci na mzdu a plat je zachováno.

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (není-li v zákoníku práce stanoveno jinak).

Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je:

- organizační složka státu,
- územní samosprávních celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace nebo
- školská právnická osoba,

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.“⁴

³ Koziel (2014)

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Kromě odděleného pojetí odměňování u různých skupin zaměstnavatelů, lze za další rozdíl mezi těmito dvěma pojmy považovat výši. Zatímco výše mzdy je limitována pouze spodní hranicí, tedy je víceméně volná, tak plat je přesně definován.

Vyjma platu existují i další formy odměňování, které se označují jako tzv. jiná plnění. Mezi ty patří například náhrada platu, odměna za pracovní pohotovost, odměna při životním nebo pracovním jubileu, cestovní náhrady a odstupné. Jejich výčet je v zákoně uveden pouze jako příklad a nejsou závazné.

2.4 Plat a jeho složky

Zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci plat podle zákona a v mezích podle kolektivní smlouvy popř. vnitřního předpisu. Od právní úpravy se nelze odchýlit. Proto je prostor pro vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli o platech mnohem užší než o mzdách.

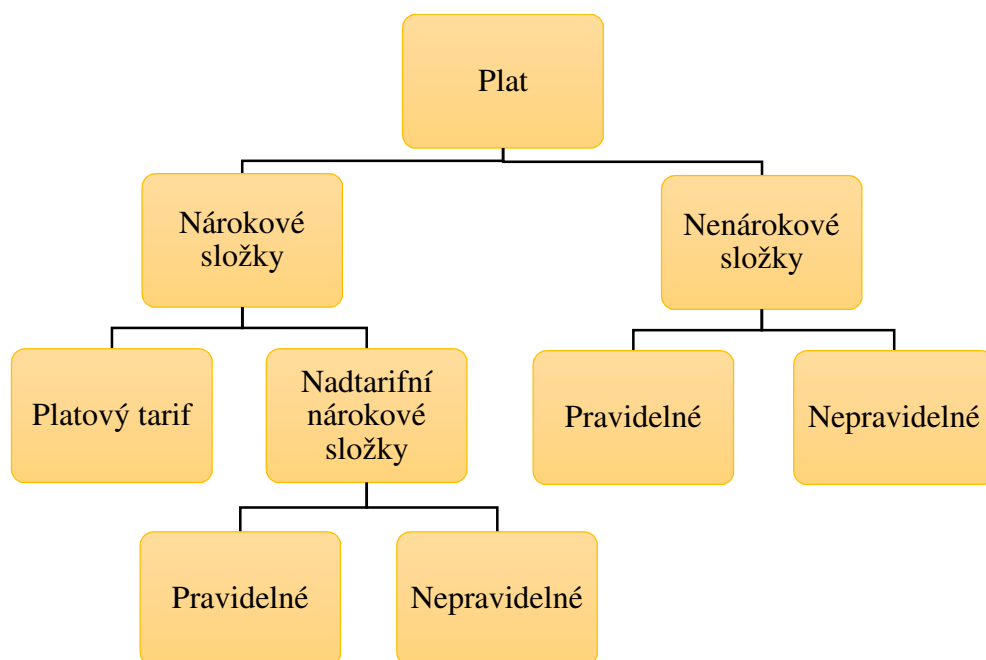
Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel a není možné ho určit jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši než stanoví zákoník práce. Vedoucímu zaměstnanci určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil. Vláda je zmocněna stanovit nařízením:⁵

- zařazení prací do platových tříd podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
- kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,
- způsob zařazení zaměstnanců do platových tříd,
- podmínky pro určení započitatelné praxe,
- stupnice platových tarifů.

Jednotlivé složky platu jsou vyjmenovány v nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Základní členění je znázorněno v Obr. 2.1.

⁵ Příručka pro personální a platovou agendu (2016)

Obr. 2.1 Základní členění složek platu



Zdroj: Valenta (2012), vlastní zpracování

2.2.1 Nárokové složky

Platový tarif

Je základní nárokovou složkou platu zaměstnance a představuje způsob rozlišení pracovních pozic, pokud se jedná o složitost, náročnost a odpovědnost práce.

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a pro platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe. Tarify se člení jak na obecné, tak na zvláštní. Ty po změnách, které se děly od 1.11.2014 a od 1.1.2015 se dají členit do osmi zvláštních stupnic⁶:

- pro nezdravotnické pracovníky poskytovatelů zdravotních služeb,
- pro pracovníky v sociálních službách nebo sociální pracovníky v různých zařízeních,
- pro zaměstnance státu a některých veřejných institucí a územích samostatných celků,
- pro zdravotnické pracovníky v zařízeních sociálních služeb a dalších veřejnoprávních institucích,
- pro zdravotnické pracovníky u poskytovatele zdravotních služeb,
- pro lékaře orgánů sociálního zabezpečení,
- pro lékaře u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče nebo zdravotnické záchranné služby,
- pro pedagogické pracovníky.

⁶ Nařízení vlády č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovních

Celkové tak platí devět stupnic platových tarifů.

Platový tarif je sestaven tak, že každý zaměstnanec je zaměstnavatelem zatříděn podle vykonávané práce a dosaženého stupně vzdělání do jedné z 16 platových tříd, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel požaduje. Platová třída vyjadřuje náročnost a složitost práce, kterou zaměstnanec v pracovním poměru vykonává, a odpovědnost spojenou s výkonem této práce.

Rozdělení prací do platových tříd stanoví katalog prací, který má podobu nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací (dále jen „katalog prací“). Jak už bylo zmíněno, katalog prací rozděluje práce do 16 platových tříd v rámci jednotlivých oborů činností. Práce jsou zařazeny od prací nejjednodušších, rutinních a mechanicky se opakujících přes činnosti, jejichž výkon je náročnější vzhledem k tomu, že zahrnují např. odborné rozhodování, provádění analýz až po nejnáročnější legislativní práce, zařazené do nejvyšších platových tříd. O zařazení zaměstnance do konkrétní platové třídy rozhoduje výhradně druh práce sjednaný se zaměstnancem v pracovní smlouvě. Z toho vyplývá, že pokud dojde ke změně zařazení do jiné platové třídy, předchází tomu dohoda o změně druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Zaměstnance lze tedy do platové třídy zařadit až v okamžiku, kdy je uzavřena pracovní smlouva. Při zařazování je třeba v první řadě porovnávat činnost, o jejíž zařazení se jedná, s příklady prací uvedených v katalogu prací. Není-li takový příklad konkrétní činnosti v katalogu uveden, je třeba porovnat druh práce s příklady obdobných činností uvedenými v katalogu pro shodný obor činnosti, popřípadě pak s příklady v jiných oborech, které jsou k zařazované činnosti nejbližší. Pokud by se ani tohle zařazení nepodařilo, je nutné posoudit zařazovanou činnost podle obecných charakteristik platových tříd. Tento přístup nemusí být zohledněn u vedoucího zaměstnance, neboť pro jeho zařazování platí pravidlo, že se zařazuje do nejvyšší platové třídy, do které je zařazen zaměstnanec vykonávající nejnáročnější práci, která spadá do jeho působnosti. Dalším faktorem, který je zohledněn je, zda zaměstnanec splňuje kvalifikační předpoklady stanové pro platovou třídu. Kvalifikačním předpokladem je myšleno dosažení určitého stupně vzdělání. Splnění kvalifikačního předpokladu musí být vždy prokázáno. Důkazní břemeno nese zaměstnanec.⁷

Pedagogickým pracovníkům přísluší platový tarif podle přílohy č. 9 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech. Stupnice platových tarifů podle platových tříd pro pedagogické zaměstnance je uvedena v Tab. 2.1.

⁷ Kocourek (2007)

Tab. 2.1 Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro pedagogické zaměstnance (v Kč měsíčně) – platné od 1.11.2015

Plat. stu- peň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	do 6 let	10 190	11 050	11 950	12 960	16 430	20 530	20 700	21 070	21 530	22 050	22 870
2	do 12 let	11 000	11 900	12 910	13 970	17 090	20 850	21 120	21 500	22 280	23 030	24 340
3	do 19 let	11 790	12 800	13 870	15 090	17 960	21 380	21 700	22 170	23 430	24 700	26 370
4	do 27 let	12 750	13 820	14 990	16 220	18 980	22 100	22 580	23 200	25 000	26 820	29 110
5	do 32 let	13 700	14 880	16 100	17 490	20 100	23 080	23 700	24 600	27 250	29 500	32 360
6	nad 32 let	14 100	15 300	16 570	18 000	20 700	23 600	24 200	25 290	27 940	30 230	33 130

Zdroj: Příloha č. 9 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., vlastní zpracování

Platové tarify jsou stanoveny pro všechny zaměstnance měsíční částkou, která jim náleží, pokud odpracují všechny hodiny stanovené v měsíci. Pokud však zaměstnanec neodpracuje všechny hodiny, které měl správně podle harmonogramu odpracovat, přísluší mu poměrná část platového tarifu za skutečně odpracované hodiny odpovídající podílu hodin, které odpracoval, a hodin, které odpracovat v daném měsíci měl.

Dále pak musí být rozřazen do jednoho z platových stupňů. Ty se rozlišují podle pracovníků. Pro pedagogické pracovníky platí pět platových stupňů a pro nepedagogické pracovníky dvanáct. Těmito stupni prochází zaměstnanec v závislosti na počtu let uznané praxe. Uznání praxe provede zaměstnavatel tzv. zápočtem praxe. Praxí v oboru se rozumí práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Jiný druh praxe může být započten maximálně ze 2/3.

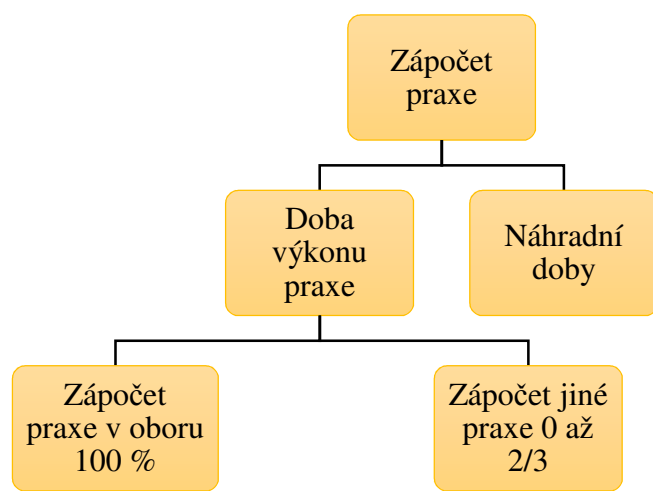
Pro lepší pochopení je uveden příklad: Ředitel základní školy přijímá nového učitele. Jeho předchozí praxi tvoří 7 let vyučování na jiné základní škole, dále 3 roky na střední škole a 3 roky práce realitního makléře v soukromé firmě. Uvedenou praxi mu ředitel započte tak, že jako praxi v oboru uzná 10 let a práci realitního makléře uzná v rozsahu 0 až 2/3, tedy maximálně 2 roky.

Do započítatelné praxe se zahrnují i náhradní doby, může se jednat o vojenskou základní službu, civilní službu, ta se plně započítává nebo mateřskou či rodičovskou dovolenou, tak se však započítává nejvýše v rozsahu 6 let.

V případě, kdy dojde k tomu, že zaměstnavatel nemůže obsadit pracovní místo zaměstnance, který dostáhl potřebného vzdělání, může ho výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání. Má to ale dvě podmínky. Tou první je, že doba trvání jsou maximálně 4 roky a druhá říká, že ta doba se může prodloužit, pokud po dobu výjimečného zařazení prokázal schopnosti k výkonu požadované práce.

Způsob uznání předchozí praxe se dá znázornit na Obr. 2.2.

Obr. 2.2 Zápočet předchozí praxe



Zdroj: Valenta (2012) + vlastní zpracování

Pokud zaměstnanec nesplňuje kvalifikační předpoklady, může dojít k tzv. odečtu praxe. To se děje tak, že se zaměstnanci odečítají z praxe počty let v závislosti na rozdílu mezi skutečným a předepsaným stupněm vzdělání, který stanoví nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech.

Například pro 7. - 8. platovou třídu je kvalifikačním předpokladem střední vzdělání s maturitní zkouškou. Pokud by dosažené vzdělání bylo u nižší, tedy střední vzdělání s výučním listem, odečítal by se 1 rok praxe. Kdyby se jednalo pouze o střední vzdělání, činil by odpočet 2 roky a o základní vzdělání, tak 4 roky. Graficky to je znázorněno v Tab. 2.2

Tab. 2.2 Odečet praxe

Platová třída	Dosažené vzdělání	Odečet let praxe
6.-8.	střední vzdělání s výučním listem	1
	střední vzdělání	2
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	4

Zdroj: Příručka pro personální a platovou agendu + vlastní zpracování

Jako další příklad je uveden učitel konzervatoře nebo základní umělecké školy zařazen v 11. platové třídě, který dosáhl svou odbornou kvalifikaci, např. získáním vyššího odborného vzdělání absolutoriem na konzervatoři, se odečítá doba tří roků; dosáhl-li tento učitel odbornou kvalifikaci vzděláním s maturitní zkouškou na pedagogicky zaměřeném oboru, odečte se doba pěti let.

Naopak odpočty se neprovedou pedagogickým pracovníkům, kteří dosáhli vyššího vzdělání, než je požadováno, ale zatím nesplňují odbornou kvalifikaci.

Platový výměr

Jeho vydání je povinností zaměstnavatele v den nástupu do práce. Má písemnou formu a obsahuje informace o platové třídě, platovém stupni, konkrétní výši platového tarifu a o všech pravidelných složkách platu (nárokových i nenárokových), dále o termínu a místu výplaty, pokud tyto údaje neobsahuje vnitřní předpis. Jakákoliv změna pak může být řešena písemně pomocí dodatku k platovému výměru nebo vydáním nového platového výměru se zdůvodněním, nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Nelze proto například snižovat příplatek v průběhu měsíce, za který má být poskytnut – změna může být provedena jen do budoucna. Přeražení zaměstnance do jiné platové třídy není možné bez zdůvodnění. Vedoucímu zaměstnanci, například řediteli školy, vydá platový výměr zřizovatel školy.

Nadtarifní nárokové složky

Jedná se o ty složky platu, které charakterizuje zákoník práce. Při splnění podmínek stanovených předpisem vzniká zaměstnanci na tyto složky platu nárok a zaměstnavatel má povinnost je zaměstnanci přiznat. Základní členění nadtarifních složek platu je možno zvolit na pravidelné a nepravidelné. Pravidelné jsou ty, které jsou součástí celkového měsíčního platu zaměstnance, zejména:⁸

- příplatek za vedení,
- zvláštní příplatek,
- specializační příplatek pedagogického pracovníka (příplatek za specializované činnosti, u kterých je nutná další kvalifikace).

Příplatek za vedení

Je pravidelnou nárokovou složkou platu, která slouží k ocenění pracovníka, který vykonává vedoucí pozici podle stupně řízení a náročnosti práce. Určuje se v rámci procentního rozpětí stanoveného zákonem. Tento příplatek přísluší i zaměstnanci, který po

⁸ Metodický výklad k odměňování (2013)

přechodnou dobu zastupuje nepřítomného vedoucího zaměstnance. Tento aspekt činnosti vedoucího zaměstnance nemá nic společného s jeho zařazením do platové třídy. Náročnost práce se posuzuje především podle organizační složitosti a podle počtu řízených zaměstnanců. Vedoucí zaměstnanec je tedy zaměstnanec, který je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat jejich práci, řídit, kontrolovat a dávat pokyny. Výše příplatků za vedení podle zákoníku práce je zpracována v Tab. 2.3.

Tab. 2.3 Výše příplatku za vedení

Stupeň řízení	Pozice	Výše příplatku za vedení v % z platového tarifu⁹
1. stupeň řízení	Vedoucí zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců	5 až 30
2. stupeň řízení	Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců	15 až 40
3. stupeň řízení	Vedoucí zaměstnanec, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení nebo vedoucí zaměstnanec – vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 1. stupni řízení	20 až 50
4. stupeň řízení	Vedoucí zaměstnanec-statutární orgán, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, vedoucí zaměstnanec-vedoucí organizační složky, který řídí vedoucí zaměstnance na 2. stupni řízení, náměstek člena vlády, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Senátu Parlamentu České republiky, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv, finanční arbitr a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů	30 až 60

Zdroj: § 124 odst. 3 zákoníku práce + vlastní zpracování

⁹ Z nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen.

Zvláštní příplatek

Složka platu, která je poskytována zaměstnanci za práci ve vysoké neuropsychické zátěži, s rizikem ohrožení života a zdraví nebo v obtížných pracovních režimech. Může se například jednat o příplatek za střídavou práci ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu, příplatek za přímou pedagogickou činnost s dětmi, žáky a studenty se speciálními vzdělávacími potřebami a příplatek za výkon práce třídního učitele. Jeho výše se určuje měsíční částkou v rámci rozpětí, které je stanoveno v příloze č. 10 nařízení vlády 564/2006 Sb., o platových poměrech.

Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Jedná se o příplatek za specializované činnosti, u kterých je nutná další kvalifikace. Dle vyhlášky 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditačních komisí a kariérnímu systému pedagogických pracovníků se za kvalifikační předpoklady dá považovat: koordinace v oblasti informačních a komunikačních technologií, prevence sociálně-patologických jevů, specializovaná činnost v oblasti environmentální výchovy a tvorba školních vzdělávacích programů.¹⁰

Za nepravidelné se naopak dají považovat ty, které nejsou součástí platu zaměstnance každý měsíc, ale jen tehdy, pokud jsou splněny podmínky pro jejich přiznání. Z tohoto důvodu jsou označovány jako nepravidelné. Do této skupiny spadá:¹¹

- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- plat a příplatek za práci přesčas,
- plat nebo náhradní volno za práci ve svátek,
- příplatek za rozdělenou směnu,
- příplatek za tzv. nadúvazkové hodiny.

Příplatek za noční práci

Je nároková složka platu, která zaměstnanci přísluší za práci mezi 22:00 a 6:00 hodinou, a to za každou část této doby. S výkonem práce v noci je spojena řada povinností zaměstnavatele. Tyto povinnosti jsou upraveny v § 94 zákoníku práce. Může jít například o organizaci pracovního času, a to tak, že zaměstnanec pracující v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, dále by měla být, zajištěna lékařská péče před zařazením na noční práci, pravidelné dle potřeby minimálně jednou ročně a kdykoliv během

¹⁰ Kocourek (2007)

¹¹ Kolektiv autorů (2015)

noční práce, pokud o to zaměstnanec požádá. Jeho výše činí 20 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance za každou hodinu noční práce. Vznikne-li zaměstnanci nárok současně na další příplatky, dojde ke kumulaci nároků, tedy k souhrnu.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Práci ve dnech pracovního klidu lze nařídit pouze výjimečně. Jedná se o příplatek, který zaměstnanci náleží za každou hodinu práce v sobotu a v neděli bez ohledu na to, zda na tyto dny zaměstnanci připadl nepřetržitý odpočinek v týdnu. Příplatek za tuto práci dosahuje pevné výše 25 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance. Sobota či neděle se posuzuje od 0:00 hodin do 24:00 hodin. Vznikne-li zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce nárok na další příplatky, náleží mu souhrn těchto nároků.

Příplatek za práci přesčas

Práci přesčas se rozumí práce vykonávaná výjimečně zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad rámec stanovené týdenní pracovní doby a mimo stanovený rozvrh pracovních směn. Příplatek za práci přesčas se zjišťuje vypočtením hodinové sazby platových položek (platový tarif, osobní a zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém prostředí). Z této hodnoty se pak může stanovit příplatek za práci přesčas ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Tento plat nepřísluší zaměstnanci, pokud se, se zaměstnavatelem dohodl na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas. Náhradní volno musí být poskytnuto do konce 3. kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas

Příplatek za práci ve svátek

Svátky pro pracovněprávní účely jsou jak státní svátky (1. leden, 8. květen, 5. a 6. červenec, 28. září, 28. říjen a 17. listopad), tak i ostatní svátky (Velký pátek, Velikonoční pondělí, 1. květen, 24., 25. a 26. prosinec)¹². Jsou uvedeny v zákoně č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu (dále jen „zákon o svátcích“), který byl v roce 2015 novelizován a od 1.1.2016 vstoupil v platnost nový svátek a to Velký pátek. Tedy pátek před Velikonočním pondělím.

U této nárokové složky platu rovněž platí, že se zaměstnavatel se zaměstnancem musí dohodnout na tom, zda namísto náhradního volna bude poskytnut příplatek. Platí pravidlo, že v první řadě vzniká zaměstnanci nárok na poskytnutí pracovního volna v rozsahu práce konané ve svátek, a až následnou dohodou se zaměstnavatelem může vzniknout nárok na příplatek za práci ve svátek. Ten náleží za každou hodinu práce ve svátek. Jeho výše činí

¹² Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

100 % průměrného hodinového výdělku. Může se jednat pouze o nutné práce, které nemají odkladu, jako například inventurní a závěrkové činnosti, práce při živelných událostech, práce v dopravě, naléhavé opravné práce a krmení a ošetřování zvířat.

Příplatek za rozdělenou směnu

Je nároková složka platu, která náleží zaměstnanci, jehož směna je rozdělena na dvě nebo více částí, pokud přerušení práce trvá alespoň dvě hodiny. Jeho výše činí 30 % průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu, kterou zaměstnanec odpracoval.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený limit

Příplatek náleží při splnění stanovených podmínek pouze skupině zaměstnanců, kteří jsou pedagogickými pracovníky. Definice pedagogického pracovníka je upravena v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a bude dále vymezena ve třetí kapitole. Příplatek činí za každou tzv. nadúvazkovou hodinu v rámci pedagogické činnosti 2násobek (200 %) průměrného hodinového výdělku.

2.2.2 Nenárokové složky platu

Nenárokové složky platu se od nárokových liší v tom, že zaměstnanec na jejich přiznání nemá ze zákona nárok, a je jenom na zaměstnavateli, zda rozhodne o přiznání. Tyto složky lze také rozdělit na pravidelné a nepravidelné, podle toho, zda jsou poskytovány pravidelně každý měsíc. Za pravidelnou složku se považuje osobní příplatek, ten je upraven v § 131 zákoníku práce a k nepravidelným složkám řadíme odměnu, kterou nelze opakovaně přiznat každý měsíc a především nejde předvídat to, že bude poskytnuta.

Osobní příplatek

Specifikace situace, kdy může být poskytnut osobní příplatek je ta, když je zaměstnanec dosahuje dlouhodobých dobrých pracovních výsledků ve větším rozsahu než ostatní zaměstnanci, popřípadě je všeobecně uznávaným odborníkem a odměny se poskytují za splnění mimořádného pracovního úkolu, jako příklad je uvedena odměna při životních, pracovních výročích nebo poskytnutí pomoci při mimořádných událostech. Je tedy oceněním dlouhodobě velmi dobrého pracovního výkonu zaměstnance v porovnání s ostatními zaměstnanci. Splnění těchto podmínek však nezakládá na přiznání osobního příplatku nárok. Z tohoto pohledu jde o institut nenárokový. Výši osobního příplatku určuje zaměstnavatel v platovém výměru měsíční částkou v rozmezí limitu stanoveného nařízeními vlády. Přiznáním v platovém výměru vzniká zaměstnanci na příplatek nárok. Může dojít k jeho snížení, například z důvodu nedostatku prostředků na platy.

Odměna

Jedná se o jednorázovou složku platu, kterou lze zaměstnanci poskytnout za splnění mimořádného nebo významného pracovního úkolu. Na poskytnutí odměny není právní nárok. Odměna tedy spočívá v ocenění pracovních zásluh zaměstnance.

2.5 Poskytování platu

Plat a všechny složky s ním spojené je splatný až po vykonání práce, a to nejpozději do konce měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok. V kolektivní smlouvě a pracovní smlouvě je stanoven přesný výplatní termín. Ten je obvykle stanoven v půlce měsíce a připadá na 15. den. Pokud tento den připadá na sobotu, neděli nebo svátek, je nutné plat vyplatit v nejbližší předcházející pracovní den. Může nastat situace a v zákoníku práce je upravena jako zvláštní splatnost mzdy, kdy zaměstnavatel musí vyplatit plat zaměstnanci před nástupem dovolené, jestliže byl splatný během dovolené a jestliže výplatní termín připadl na období dovolené. Neumožňuje-li to technika výpočtu mezd, je možné poskytnout přiměřenou zálohu.

Pokud dojde k tomu, že se plat musí zaokrouhlit, děje se to na celé koruny nahoru. Právní úprava umožňuje trojí postup.¹³ Je možné zaokrouhlit samostatně plat, a to i jeho jednotlivé složky, a náhrady mzdy, jakož i odměnu za pracovní pohotovost, nebo zaokrouhlit jednak mzdu a jednak náhrady mzdy v souhrnu, nebo dokonce zaokrouhlit až celkovou výslednou mzdu se započtením náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.

Existují dva způsoby výplaty platu. Tím prvním se rozumí hotovostní výplata platu, který se vyplácí na pracovišti a v pracovní době. Pracovištěm se pro tento účel nerozumí konkrétní místo, kde zaměstnanec práci vykonává, ale i areál zaměstnavatele. Je tedy v souladu se zákonem, jestliže si zaměstnanec pro plat musí dojít. Dojde-li k tomu, že se zaměstnanec nemůže ze závažných důvodů dostavit k výplatě, zašle mu zaměstnavatel mzdu ve výplatní den, resp. nejpozději v následující pracovní den, a to na svůj náklad. Zaměstnanec musí při vyúčtování platu obdržet písemný doklad s údaji o výpočtu platu a o provedených srážkách. Dále je možno vyplatit zaměstnancovu mzdu jiné osobě, včetně manžela, nebo partnera, ale jen na základě plné moci dané zaměstnancem podle zákoníku práce. Druhým způsobem výplaty mzdy je bezhotovostní výplata platu. Ten každý měsíc zaměstnavatel zašle, po odečtení příslušných srážek z platu, na jeden bankovní účet na základě dohody se zaměstnancem. Zákon dále nespécifikuje, jakou formu má mít dohoda se zaměstnancem, proto může jít o ústní i písemnou formu. Např. pokud zaměstnanec předá mzdové účtárně,

¹³ Kolektiv autorů (2015)

popřípadě zaměstnavateli své číslo účtu, bere se za to, že došlo k dohodě. Pro splnění povinnosti zaměstnavatele postačí, když plat odkáže na platební účet určený zaměstnancem nejpozději v pravidelném výplatním termínu.

Splatnost a výplata odměny z dohody o provedení práce, odměny z dohody o pracovní činnosti platí totéž, co bylo uvedeno o splatnosti a výplatě platu. Zákon však umožňuje, aby se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na jiném než pravidelném výplatním termínu, třeba až po provedení celého pracovního úkolu. I pro náhradu platu platí výše uvedená pravidla, avšak s tím rozdílem, že zaměstnavatel stanoví, dokdy nejpozději je třeba předložit doklady pro poskytnutí náhrady platu.

Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci plat řádně a včas, je v prodlení. Prvním dnem prodlení je následující kalendářní den po dni, když mělo být plnění uskutečněno. Zaměstnanec pak může požadovat úroky z prodlení, a to ve výši, které stanovuje nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky. Úroky z prodlení je možné požadovat jen u peněžitých plnění. Výskyt úroků z prodlení není obvyklý a mzdové účetní se s nimi dostanou do styku především při soudních nebo úředních exekucích. Výše úroků z prodlení se stanovuje pomocí repo sazby ČNB zvýšené o 8 %, takže úroková míra činí ročně 8,05 %.

Právo na plat se promlčí v obecné promlčecí lhůtě, která činí 3 roky a běží ode dne splatnosti nároku. Je-li však nárok uznán písemně zaměstnavatelem, promlčecí lhůta se prodlouží na 10 let. Právo se promlčí, jestliže nebylo v příslušné lhůtě uplatněno u soudu.

2.6 Srážky z platu

Právní předpisy uvádí, ze kterých příjmů lze srážky provádět, především zákoník práce a zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. Srážky se tedy provádějí z platu, z náhrad platu, z odměny za pracovní pohotovost, a z odstupného. Dále se sráží odměny při pracovních a životních výročích a odchodu do důchodu. Naopak se srážky neprovádějí například z darů, ze sociálních výpomocí a jiných plnění ze sociálních fondů či fondu kulturních a sociálních potřeb.¹⁴

Zákoník práce uvádí tři okruhy případů, kdy lze ze mzdy srážet, a to:¹⁵ je-li to stanoveno zákonem, na základě dohod o srážkách ze mzdy, k úhradě členských příspěvků členem odborové organizace. Co se týče srážek, které stanovuje zákon, se jedná o:

¹⁴ Kolektiv autorů (2015)

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- srážky daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění,
- srážky na pohledávky zaměstnavatele, jež může srazit i bez souhlasu zaměstnance (pohledávky výživného, daní a poplatků, způsobené trestnými činy),
- zálohy na plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání,
- exekuce.

Co se týče prvního okruhu srážek, je bezpodmínečně nutné, aby zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem dohodu o srážkách z platu nebo jiných příjmů (dále jen „dohoda o srážkách z platu“). Zákon neuvádí její písemnou formu, proto může být provedena ústní formou, avšak písemná forma je v tomto případě žádoucí.

Bez souhlasu zaměstnance si zaměstnavatel může srazit zálohu na plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky, pro její přiznání, dále může srazit nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady a náhradu platu za dovolenou, v případech, kdy zaměstnanec skončil pracovní poměr a předtím vyčerpal dovolenou, pak dochází ke krácení dovolené. Zaměstnavatel dále provádí srážky z platu, které jsou nařízeny soudem a na exekuce vedené soudním exekutorem¹⁶.

Srážky ze mzdy se provádějí z čisté mzdy. Ta se vypočítá z hrubé mzdy po odečtení zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Záloha na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, se vypočítá z tzv. superhrubé mzdy a dále se zohlední i slevy na dani. Přehled jednotlivých srážek na a jejich zákonná úprava jsou znázorněny v Tab. 2.4.

¹⁶ Kolektiv autorů (2015)

Tab. 2.4 Srážky z platu na základě zákona

Druh srážky		Právní úprava
Nepovinné srážky z čisté mzdy – tzv. oprávnění zaměstnavatele	„Neoprávněná“ záloha na mzdu	§ 147 odst. 1 písm. c) zákoníku práce
	Nevyúčtovaná záloha na cestovní náhrady	§ 147 odst. 1 písm. d) zákoníku práce
	„Neoprávněná“ náhrada mzdy za dovolenou	§ 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce
	„Neoprávněná“ náhrada mzdy za dobu prvních 14 dnů pracovní neschopnosti	§ 147 odst. 1 písm. e) a § 192 zákoníku práce,
Povinné srážky z hrubé mzdy – tzv. povinné platby zaměstnance	Záloha na daň z příjmů fyzických osob	§ 147 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, zákon o daních z příjmů
	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění	§ 147 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění
	Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti	§ 147 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
	Pojistné na důchodové spoření	Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření

Zdroj: Breburda (2014)

2.6.1 Slevy na dani

Existuje několik druhů slev, které si může poplatník odečíst od vypočteného základu daně. Tou první a nejvýznamnější je základní sleva na poplatníka, která je ve výši 24 840 Kč/ročně (2 070 Kč měsíčně). Nárok na ni mají všichni poplatníci bez ohledu na to, zda jsou rezidenty či nerezidenty pouze u jednoho zaměstnavatele.

Další je sleva na manželku (manžela) ve společně hospodařící domácnosti ve výši 24 840 Kč, v případě, že je držitelem průkazu ZTP/P ve výši dvojnásobku, tj. 49 680 Kč. Slevu je možno uplatnit pouze při ročním zúčtování a ne každý měsíc jako základní slevu na poplatníka. Podmínkou je, že se oba nachází ve společně hospodařící domácnosti a vlastní příjem manželky (manžela) nepřesáhl 68 000 Kč.

Ostatní méně časté slevy jsou základní sleva na invaliditu ve výši 2 520 Kč/ročně (210 Kč/měsíčně), rozšířená sleva na invaliditu ve výši 5 040 Kč/ročně (420 Kč/měsíčně), sleva na držitele průkazu ZTP/P ve výši 16 140 Kč/ročně (1 345 Kč/měsíčně) a sleva na studenta ve výši 4 020 Kč/ročně (335 Kč/měsíčně). Nárok na slevu na studenta je omezen podmínkami, a to do dovršení věku 26 let, u prezenčního doktorského studia do 28 let,

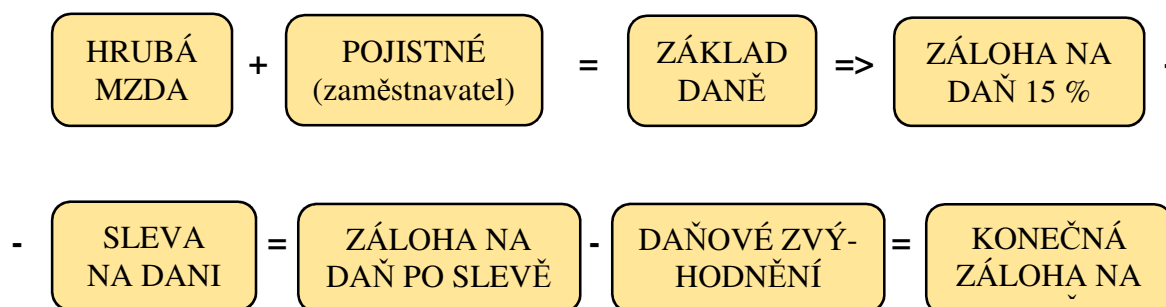
Poprvé za rok 2014 je možno uplatnit slevu za umístění dítěte. Výše slevy odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených poplatníkem za umístění dítěte poplatníka v daném zdaňovacím období v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy. Jedná se o slevu, která se uplatňuje pouze v rámci ročního zúčtování podáním daňového přiznání, maximálně do výše minimální mzdy (za rok 2015 jde o limit 9 200 Kč) za každé vyživované dítě.

2.6.2 Daňové zvýhodnění

Daňový rezident má nárok na daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s ním ve společné domácnosti na území členského státu EU již v měsíci narození. Poplatník si o daňové zvýhodnění sníží daň. Jakým způsobem k tomu dochází, je znázorněno na Obr. 2.3. Může mít formu slevy na dani nebo daňového bonusu. Výše daňového zvýhodnění je rozdílná u prvního, druhého nebo třetího a dalšího dítěte. Na první dítě lze odečíst od daně částku 13 404 Kč/ročně (1 117 Kč/měsíčně), na druhé 15 804 Kč/ročně (1 317 Kč/měsíčně) a na třetí dítě 17 004 Kč/ročně (1 417 Kč/měsíčně)¹⁷. Celková výše daňového bonusu nikdy nesmí překročit stanovený limit 5 025 Kč měsíčně. Podmínkou je, že za příslušný kalendářní měsíc musí dosáhnout u poplatníka příjmy alespoň poloviny minimální mzdy (4 600 Kč).

¹⁷ Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Obr. 2.3 Znázornění výpočtu zálohy na daň při zohlednění slevy na poplatníka a daňového zvýhodnění na dítě



Zdroj: Kolektiv autorů (2015)

2.6.3 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění upravuje zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotním pojištění. Tento zákon definuje osoby, které jsou povinny se účastnit na zdravotním pojištění. Jedná se o osoby, které mají trvalý pobyt na území ČR, dále ty, které nemají sice trvalý pobyt na území ČR, ale jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který má sídlo nebo trvalý pobyt na území ČR. Mezi plátce zdravotního pojištění patří stát, zaměstnavatelé a OSVČ. Částka zdravotního pojištění je vypočítána z vyměřovacího základu, kterým se považuje úhrn příjmů ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů podle § 6 zákona o dani z příjmů a které rovněž nejsou osvobozeny od daně. Výše pojistného je u zaměstnance stanovena na 13,5 %. Zaměstnavatel odvádí 2/3 pojistného, které je povinen hradit za zaměstnance a zároveň odvádí 1/3 pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to srážkou ze mzdy.¹⁸

Pro lepší přehled je uveden příklad v Tab. 2.5.

Tab. 2.5 Výpočet pojistného na zdravotní pojištění

Položka	Částka	Výpočet
Hrubá příjem zaměstnance	22 200 Kč	
Zaměstnanec po zaokrouhlení odvede pojistné	3 330 Kč	22 200 . 0,135
Zaměstnanci strhne z platu 4,5 % (1/3)	1 110	3 330/3
Zaměstnavatel uhradí 9 % (2/3)	2 220	3 330 – 1 110

Zdroj: Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

¹⁸ Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

2.6.4 Pojistné na sociální zabezpečení

Další částkou, která se strhává zaměstnanci z příjmu, je pojistné na sociální zabezpečení. Je upraveno v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Mají ho povinnost platit zaměstnavatelé, zaměstnanci, kteří jsou účastni nemocenského a důchodového pojištění, OSVČ a lidé, kteří se dobrovolně důchodově pojistili. Výše pojistného se stejně jako v případě zdravotního zjišťuje z vyměřovacího základu procentní sazbou. Sazby pojistného činí za zaměstnavatele 25 % z úhrnu vyměřovacích základů a za zaměstnance 6,5 % z vyměřovacího základu. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje platby na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Podle zákona o důchodovém pojištění se na pojištění účastní osoby v životních situacích, jako je stáří, invalidita a úmrtí živitele. Tehdy mají plátcí pojistného nárok na vyplácení dávek. Cílem nemocenského pojištění je finančně zabezpečit občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci či mateřství ztratí krátkodobě příjem.¹⁹

2.6.5 Výpočet měsíční daňové povinnosti

Základem daně jsou příjmy zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je povinen uhradit zaměstnavatel. Základ daně se zaokrouhlí na celé 100 Kč nahoru. Z tohoto základu daně se vypočte měsíční záloha na daň ve výši 15 %. Pokud dojde ke kladnému rozdílu mezi příjmy a 4násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona (pro rok 2015 činí 106 444 Kč), použije se solidární zvýšení daně ve výši 7 %. Vypočtená daň se sníží o částky slev na daň.

Pro lepší ilustraci je uveden příklad výpočtu, který je znázorněn v Tab. 2.6.

¹⁹ Zákon č. 589/1992 B., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Tab. 2.6 Výpočet měsíční daňové povinnosti a čisté mzdy

Položka	Částka	Výpočet
Hrubá mzda za leden 2015	155 400 Kč	
Pojistné na SP hrazené zaměstnavatelem (25 %)	38 850 Kč	$155\,400 \cdot 0,25$
Pojistné na ZP hrazené zaměstnavatelem (9 %)	13 986 Kč	$155\,400 \cdot 0,09$
Základ pro výpočet zálohy na daň	208 236 Kč	$155\,400 + 38\,850 + 13\,986$
Základ daně zaokrouhlený na stovky nahoru	208 300 Kč	
Částka pro výpočet solidárního zvýšení daně	48 956 Kč	$155\,400 - 106\,444$
Záloha na daň (15 %)	31 245 Kč	$208\,300 \cdot 0,15$
Solidární zvýšení zálohy na daň (7 %)	3 426,92 Kč	$48\,956 \cdot 0,07$
Záloha na daň celkem	34 671,92	$31\,245 + 3\,426,92$
Záloha na daň zaokrouhlená na celé Kč nahoru	34 672	
Sleva na poplatníka	2 070 Kč	
Daňové zvýhodnění na 2 děti	2 434 Kč	$1\,117 + 1\,317$
Záloha na daň po slevě	30 168 Kč	$34\,672 - 2\,070 - 2\,434$
Pojistné na SP hrazené zaměstnancem (6,5 %)	10 101 Kč	$155\,400 \cdot 0,065$
Pojistné na ZP hrazené zaměstnancem (4,5 %)	6 993 Kč	$155\,400 \cdot 0,045$
Čistá mzda	108 138 Kč	$155\,400 - 30\,168 - 10\,101 - 6\,993$

Zdroj: zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů + vlastní zpracování

3 Představení školského zařízení

Na začátku této kapitoly je vysvětleno, kdo je považován za pedagoga, kdo může tuto profesi vykonávat a jaké musí splňovat předpoklady. Budou hledány odpovědi na otázky: Jak, od koho a na základě čeho získávají ředitelé škol finanční prostředky na ohodnocení zaměstnanců. Pro určení výše platu se zaměstnance zařazuje do platových tříd a stupňů, proto v další části kapitoly bude této problematice věnována pozornost.

3.1 Pedagogičtí pracovníci

Nejprve je nutné objasnit pojem pedagogický pracovník, tedy kdo může vykonávat pedagogickou činnost a jaké musí mít předpoklady. Tyto pojmy, podmínky a předpoklady působnosti pracovníka jsou upraveny v novele zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“), která stanovuje, že za pedagogického pracovníka lze považovat toho, kdo: *„Koná přímou vyučovací činnost, přímou výchovnou, přímou speciálně-pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost, přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělání, dále je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.“* Pod pojmem přímá pedagogická činnost, si lze představit povolání, které vykonává: učitel, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, vedoucí pedagogický pracovník, trenér a metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně²⁰.

Dále tato novela upravuje předpoklady pro výkon funkce pedagogického pracovníka, kdy pedagogický pracovník musí splňovat tyto předpoklady: *„musí být svéprávný, musí mít odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, musí být bezúhonný, zdravotně způsobilý a musí prokázat znalost českého jazyka.“* Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody. *„Zaměstnavatelem pedagogických pracovníků ve státní sféře je školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.“* Tato definice je uvedena v § 109 zákoníku práce. Činnost zaměstnavatele je tedy financována z veřejných zdrojů, proto se k nim vztahuje pojem plat. Předpoklady k získávání odborné kvalifikace pedagogických pracovníků, ty jsou uvedeny v Tab. 3.1, Tab. 3.2, Tab. 3.3.

²⁰ Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících

Tab. 3.1 Možnosti získávání odborné kvalifikace pedagogických pracovníků

Pozice	Předpoklad odborné kvalifikace ²¹
Učitel mateřské školy	Vysokoškolské vzdělání: učitelství pro mateřské školy Vysokoškolské vzdělání: vychovatelství Vysokoškolské vzdělání: učitelství 1. stupně Vysokoškolské vzdělání: pedagogika volného času Vyšší odborné vzdělání: učitelství pro mateřské školy Vyšší odborné vzdělání: vychovatelství Střední vzdělání s maturitní zkouškou: učitelství pro MŠ Vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání: speciální pedagogika

Zdroj: zákon č. 564/2006 Sb., o pedagogických pracovnících + vlastní zpracování

Nejnižším, ale dostačujícím vzděláním pro získání odborné kvalifikace na funkci učitele mateřské školy je střední vzdělání s maturitní zkouškou získané v oboru zaměřeném na přípravu učitelů mateřských školy, tím je myšlena střední pedagogická škola. Absolvované vzdělání musí být vždy zaměřeno na učitele mateřských škol, zákon připouští pouze jednu výjimku, a to, že za učitele mateřské školy může být považován i absolvent vysokoškolského programu zaměřeného na speciální pedagogiku. Tím je myšleno i bakalářské studium.

Tab. 3.2 Možnosti získávání odborné kvalifikace pedagogických pracovníků

Pozice	Předpoklad odborné kvalifikace ²²
Učitel 1. stupně ZŠ	Magisterské studium: učitelství pro 1. stupeň ZŠ Magisterské studium: učitelství pro MŠ Magisterské studium: vychovatelství Magisterské studium: pedagogika volného času Magisterské studium: učitelství pro 2. stupeň ZŠ Magisterské studium: učitelství pro střední školy Magisterské studium: učitelství pro ZUŠ Magisterské studium: speciální pedagogika

Zdroj: zákon č. 564/2006 Sb., o pedagogických pracovnících + vlastní zpracování

²¹ Jednotlivé názvy vzdělání jsou orientační a záleží pouze na škole, jak studijní obor nazve.

²² Jednotlivé názvy vzdělání jsou orientační a záleží pouze na škole, jak studijní obor nazve.

Kvalifikace učitele 1. stupně základní školy předpokládá bez výjimky vysokoškolské vzdělání v magisterském programu. Jedná se především o studium zaměřené na přípravu učitelů 1. stupně základní školy, avšak v některých případech je možné pouhé doplnění chybějícího zaměření, a to absolvováním celoživotního vzdělávání uskutečňovaného vysokou školou. O to se jedná v případě, kdy zaměstnanec dosáhl magisterského vzdělání pro učitele 2. stupně základní školy, magisterského vzdělání zaměřeného na přípravu učitelů mateřských škol, nebo zaměřeného na přípravu učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů. Dále se za dostatečně kvalifikovaného učitele pro 1. stupeň ZŠ považuje absolvent vysokoškolského oboru zaměřeného na speciální pedagogiku.

Tab. 3.3 Možnosti získávání odborné kvalifikace pedagogických pracovníků

Pozice	Předpoklad odborné kvalifikace ²³
Vychovatel	Magisterské studium: oblast pedagogických věd Vyšší odborné vzdělání: vychovatelství Vyšší odborné vzdělání: speciální pedagogika Vyšší odborné vzdělání: pedagogika volného času Vyšší odborné vzdělání: sociální pedagogika Střední vzdělání s maturitou: vychovatelství Střední vzdělání s maturitou: pedagog volného času

Zdroj: zákon č. 564/2006 Sb., o pedagogických pracovnících + vlastní zpracování

Jak je vidět v Tab. 3.3 pro vychovatele je dostačující kvalifikací pro výkon práce vychovatele střední vzdělání s maturitní zkouškou.

Pro výkon funkce ředitele školského zařízení musí pedagogický pracovník splňovat současně tři předpoklady:

- splnění předpokladů kladených na pedagogického pracovníka (podmínka odborné kvalifikace),
- příslušná délka praxe,
- absolvování „funkčního studia“ formou dalšího vzdělání, a to nejpozději do 2 let od jmenování do funkce.

Funkční studium pro ředitele lze rozdělit na povinné a nepovinné studium. Povinné se uskutečňuje v rozsahu minimálně 100 hodin a jeho nesplnění znamená odvolání z funkce, na

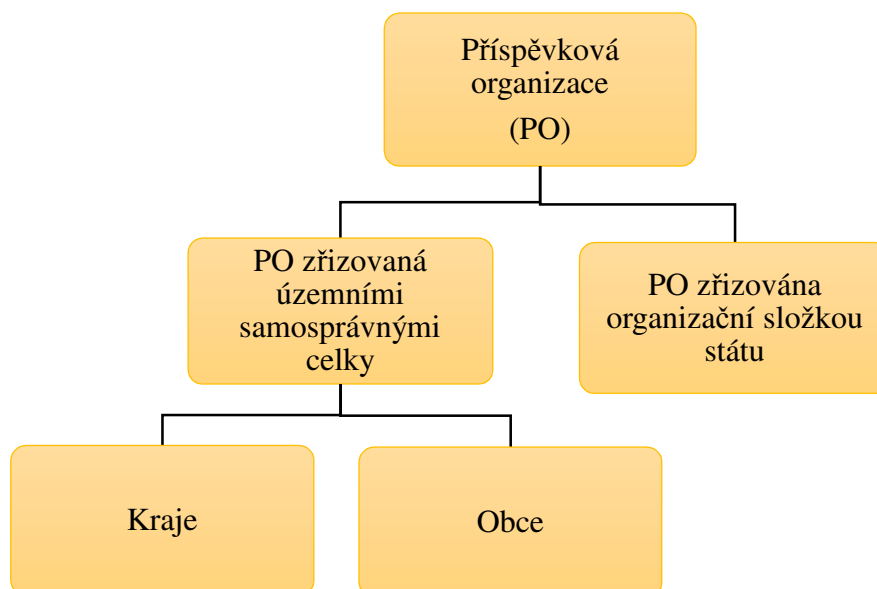
²³ Jednotlivé názvy vzdělání jsou orientační a záleží pouze na škole, jak studijní obor nazve.

rozdíl od toho nepovinné studium je v rozsahu minimálně 350 hodin a jeho nesplnění nemá vliv na výkon funkce, avšak zamezuje kariérnímu růstu²⁴.

3.2 Příspěvková organizace

Příspěvkové organizace jsou organizace, které nebyly založeny za účelem podnikání a tudíž ani za účelem dosahování zisku. Jedná se o právnické osoby, které se řídí speciální právní úpravou. Základní právní normou je zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. Tento zákon stanovuje například tvorbu, postavení, obsah a funkce rozpočtů krajů a měst a stanoví jim pravidla hospodaření s finančními prostředky.²⁵ Příspěvková organizace má formu buďto státní příspěvkové organizace, jejímž zřizovatelem je stát, anebo příspěvkové organizace územních samosprávných celků, což je ukázáno na Obr. 3.1. Hlavním posláním je plnění určitého cíle v určité oblasti, ať už se jedná o odvětví školství, sociální, kultury či zdravotnictví.

Obr. 3.1. Schéma příspěvkových organizací



Zdroj: vlastní zpracování

²⁴ Valenta (2012)

²⁵ Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

3.2.1 Příspěvková organizace zřízena územními samosprávnými celky

ÚSC zřizují příspěvkové organizace pro činnosti, které jsou zpravidla neziskové a jejich financování je zcela v kompetenci zastupitelstev. Na rozdíl od příspěvkových organizací založených organizačními složkami státu se musí zapisovat do obchodního rejstříku, dalším rozdílem, je, že PO zřízené územními samosprávnými celky mohou mít příjmy i z doplňkové činnosti. Příspěvková organizace hospodaří s peněžními prostředky získanými vlastní činností, s peněžními prostředky přijatými z rozpočtu svého zřizovatele, dále s prostředky svých fondů, s peněžitými dary a dotacemi. Mezi fondy, které může PO zřizovat, jsou rezervní fond, fond investic, fond odměn a fond kulturních a sociálních potřeb.²⁶

3.2.2 Příspěvková organizace zřízena organizační složkou státu

Hospodaření takto zřízené organizace se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Příspěvková organizace zřízena organizační složkou státu vykonává hlavní činnost definovanou zákonem nebo zřizovací listinou. Tato činnost může být prováděna i za úplatu. Její financování je z prostředků přijatých ze státního rozpočtu, dále hospodaří s prostředky získanými jinou činností, s peněžními dary a s peněžními prostředky z rozpočtů ÚSC.²⁷

3.3 Financování příspěvkových organizací

Základní postup při financování krajského a obecního školství upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (dále jen „školský zákon“) v § 160, kde jsou vyčleněny činnosti, pro které se poskytují finanční prostředky, dále je to zákon č. 345/2014 Sb., o státním rozpočtu České republiky na rok 2015, kterým byl dne 10. prosince 2014 schválen rozpočet kapitoly MŠMT. „Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy z rozpočtu kapitoly 333 zabezpečuje financování jednotlivých školských úseků. Největší objem peněžních prostředků směřuje do regionálního školství, kdy v rámci tohoto úseku jsou poskytovány finanční prostředky na tzv. přímé náklady na vzdělávání pro školy a školská zařízení zřizované obcemi a svazky obcí a kraji.“²⁸

Pojem regionální školství označuje souhrn právnických osob poskytujících dětem, žákům a studentům vzdělávání a školské služby ve smyslu školského zákona, s výjimkou škol

²⁶ Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

²⁷ Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů

²⁸ Rozpočet kapitoly MŠMT 333 na rok 2015 (2014)

a školských zařízení zřizovaných ministerstvy obrany, vnitra, spravedlnosti a zahraničních věcí.

S ohledem na zaměření práce bude pozornost věnována pouze regionálnímu školství územně samosprávných celků.

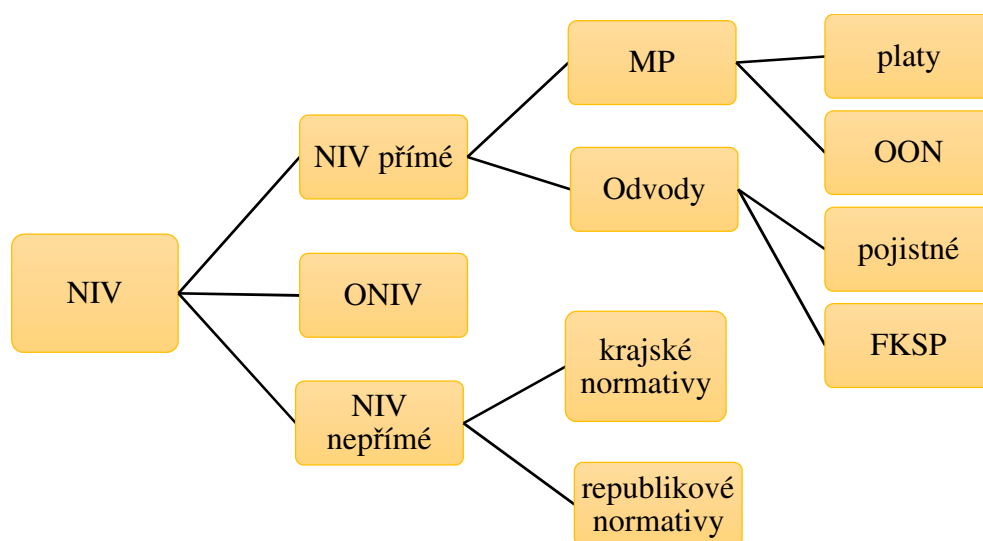
Systém financování regionálního školství je specifikovaný v § 161 školského zákona. Financování škol a školských zařízení zřizovaných územními samosprávnými celky je prováděno pomocí krajských a republikových normativů.

3.3.1. Republikové normativy

Dle § 161 odst. 1 školského zákona: „*republikové normativy stanoví ministerstvo jako výši výdajů připadající na vzdělávání a školské služby pro jedno dítě, žáka nebo studenta příslušné věkové kategorie v oblasti předškolního vzdělávání, základního vzdělávání, středního vzdělávání a vyššího odborného vzdělávání na kalendářní rok.*“ Pro účely diplomové práce postačí rozdělení věkové kategorie na dva stupně z celkových pěti. V prvním stupni jsou děti v předškolním vzdělávání (3-5 let) a v druhém žáci plnící povinnou školní docházku (6-14 let).

Pod pojmem výdaje je myšlena celková výše přímých neinvestičních výdajů poskytovaných ze státního rozpočtu pro jednotlivé kraje, členěných na mzdové prostředky + odvody a dále na ostatní neinvestiční výdaje. Struktura rozdělení celkových přímých neinvestičních výdajů je znázorněna v Obr. 3.2 a dále v Tab. 3.4, kde jsou pro ilustraci ukázány republikové normativy pro rok 2015. Součástí republikových normativů je také limit počtu zaměstnanců připadajících na 1 000 dětí, žáků nebo studentů v dané věkové kategorii. Republikové normativy mají za úkol sloužit jako rozpis rozpočtu finančních prostředků státního rozpočtu na jednotlivé kraje. Pro rozpis rozpočtu finančních prostředků na jednotlivé školy a školská zařízení slouží krajské normativy.

Obr. 3.2 Struktura rozdělení neinvestičních výdajů



Zdroj: vlastní zpracování

Tab. 3.4 Republikové normativy regionálního školství pro rok 2015

Věková kategorie	NIV Kč/ž.	NIV Celkem v Kč	MP vč. odvodů Kč/ž.	MP vč. odvodů celkem v Kč	ONIV Kč/ž.	ONIV celkem v Kč
3 - 5 let	39 235	14 068 830 000	38 735	13 889 539 000	500	179 291 000
6 – 14 let	50 423	44 381 592 000	49 338	43 426 591 000	1 085	955 001 000

Zdroj: Rozpočet kapitoly MŠMT 333 na rok 2015 (2014) + vlastní zpracování

3.3.2. Krajské normativy

Dle § 161 odst. 2 školského zákona republikové normativy: „stanoví krajský úřad jako výši výdajů připadajících na jednotku výkonu na kalendářní rok za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem a zveřejní je. Jednotkou výkonu je jedno dítě, žák, student. Součástí krajských normativů jsou příplatky na speciální vzdělávací potřeby dětí, žáků a studentů.“ Při stanovení krajských normativů vychází krajský úřad podle § 161 odst. 3 školského zákona zejména z: „naplněnosti tříd, studijních skupin a oddělení v jednotlivých školách a školských zařízeních, z rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti a dále z dlouhodobého záměru vzdělávání v kraji a vzdělávacích programů“. Jak již bylo zmíněno, ministerstvo provede rozpis pomocí republikových normativů a poskytuje krajům na zvláštní účet finanční prostředky. Jednotlivé kraje si potom normativy upravují a dále rozepisují pro jednotlivé školy a školská zařízení. Přičemž musí zohlednit např. celkovou velikost školy, stáří stavby,

komunikační dostupnost aj. Výše normativů je stanovena podle příslušných učebních plánů, podle počtu vyučovacích hodin u předmětů aj.

Hodnoty normativů tedy vychází z:²⁹

- počtu žáků připadajících na pedagogického pracovníka (Np)
- počtu žáků připadajících na nepedagogického zaměstnance (No),
- ukazatele průměrných platů (Pp a Po),
- ostatních neinvestičních výdajů na jednoho žáka (ONIV).

Výsledná hodnota je pak stanovena vzorcem, který zveřejňují jednotlivé kraje. Konkrétně pro Moravskoslezský kraj se jedná o Krajskou metodiku rozpisu přímých výdajů právnických osob vykonávajících činnost škola a školských zařízení zřizovaných obcemi a krajem na rok 2015. Krajský úřad dále stanoví každé škole a školskému zařízení tyto závazné ukazatele:

- limit počtu zaměstnanců
- neinvestiční výdaje celkem
- prostředky na platy
- OON.

A dále krajský úřad stanoví orientační ukazatele:

- zákonné odvody,
- přiděl do FKSP
- ONIV

3.4 Představení školského zařízení

V této kapitole jsou uvedeny základní údaje o Základní škole XY včetně historie školy, která se nachází v Moravskoslezském kraji.

Základní škola byla jako příspěvková organizace zapsána v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Ostravě dne 7. listopadu 2003. Hlavní činností je poskytování základního vzdělání pro děti předškolního a školního věku.

Historie je datována od roku 1920, kdy se obecní zastupitelstvo rozhodlo, že v obci vystaví novou školu. V roce 1921 byla zahájena stavba a o rok později byla škola otevřena. To jak vypadala v tomto roce, je možné vidět na Obr. 3.3. Celý náklad na stavbu školy dosáhl více než 500 000 Kč. Od roku založení se ve škole děti učí ve spojených ročnících a hned v prvním školním roce navštěvovalo školu 106 dětí. V roce 1938 byla škola okupována

²⁹ Krajská metodika rozpisu přímých výdajů PO (2015)

německým vojskem a o pár dní později byla uzavřena. Po válce se znovu škola otevřela a do dnešního dne prošla mnoha rekonstrukcemi.

Ve škole se vyučuje podle Školního vzdělávacího programu pro základní vzdělávání Škola pro všechny děti – škola v lese. Základní škola je zapojena do sítě Tvořivých škol, Škol pro udržitelný život a sítě Ekoškol.

Zřizovatel Základní školy je město, které sídlí asi 4 km od obce, ve které se Základní škola nachází. V roce 2011 rozhodl zřizovatel o sloučení školky se základní školou pod jednu organizaci. Ke sloučení došlo k 1. lednu 2012.

Obr. 3.3 Otevření školy 20.8.1922



Zdroj: Internetové stránky školy

Účetnictví je v Základní škole XY vedeno dodavatelskou firmou sídlící v Opavě.

Účetní jednotka účtuje na základě rozhodnutí zřizovatele ve zjednodušeném rozsahu a provádí odpisování na základě odpisového plánu rovněž schvalovaném zřizovatelem. Organizace účtuje o dohadných položkách: vodné dle skutečné spotřeby vody a opisu stavu vodoměru ke konci účetního období, spotřeba elektrické energie a plynu je ve výši zaplacených záloh. Zajímavostí je, že Základní škola XY netvoří fond reprodukce majetku, tzn., že účetní jednotka vrací odpisy zpět zřizovateli v plné výši. Veškeré opravy musí být hrazeny z rozpočtu zřizovatele. Účetní jednotka časově rozlišuje náklady a výnosy. Materiál je účtován přímo do spotřeby způsobem "B". Věcné dary a finanční dary jsou nejprve schvalovány Radou města. Na každý dar, ať už finanční nebo věcný, musí mít souhlas. Rovněž účetní závěrku schvaluje zřizovatel.³⁰

³⁰ Příloha k účetní závěrce (2014) - zdroj neuveden z důvodu ochrany citlivých údajů Základní školy XY.

3.5 Zařazení pracovníků

Ve školském zařízení působí jak učitelé, tedy pedagogičtí pracovníci, tak i nepedagogičtí pracovníci – správní zaměstnanci. To kolik musí každý pracovník odpracovat je stanoveno v nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Pro potřeby diplomové práce je uveden rozsah hodin pouze u učitelů ZŠ, učitelů MŠ, ředitelů, zástupců ředitele, vychovatelů, a to v Tab. 3.5.

Tab. 3.5 Povinný rozsah hodin

Funkce	Počet tříd	Týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti
Učitel 1. ročníku základní školy		20-22
Ředitel základní školy s prvním stupněm	1 až 2	16
	4 až 6	13
	7 až 10	10
	11 a více	8
Zástupce ředitele	do 14	11
	15 až 22	9
	23 a více	7
Vychovatel		28 až 30
Učitel mateřské školy		31

Zdroj: nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků + vlastní zpracování

Jak už bylo napsáno Základní škola XY se skládá ze školy vč. školní družiny a školky. Učitelé mají plný úvazek na 40 hod a skládá se z 22 hodin přímé pedagogické práce a 18 hodin nepřímé práce, která je určena pro přípravu. Vychovatelé, družináři mají plný úvazek na 28 až 30 hodin.

Pedagogičtí zaměstnanci jsou ve škole vč. družiny tři – ředitel, učitelka, učitelka. Ředitel je zaměstnán na plný pracovní úvazek, tedy 1.00, další učitelka rovněž a poslední učitelka na zkrácený úvazek 0,455 (45,5 %). Zkrácený úvazek zde je z důvodu spojení tříd.

Správní zaměstnanec je ve škole vč. družiny jeden. Má dvě pracovní smlouvy, tou první je pozice uklízečka, kterou vykonává na úvazek 0.81 (81 %) a tou další je pracovnice výdeje stravy, kterou vykonává na úvazek 0.31 (31 %).

Ve školce působí dva pedagogičtí zaměstnanci. Oba jsou zaměstnání na plný pracovní úvazek, který je na 40 hodin, z toho 31 hodin přímé práce s dětmi.

Rovněž ve školce působí 1 správní zaměstnanec, který má dvě pracovní smlouvy, z nichž jedna je na úklid v úvazku 0.75 (75 %) a druhá na výdej stravy v úvazku 0.25. Výčet pracovních pozic včetně úvazků je znázorněn v Tab. 3.6. Ostatní pracovníci pracují na základě dohody o provedení práce nebo dohody o provedení činnosti.

Tab. 3.6 Výčet pracovních pozic v Základní škole XY

Funkce	Pohlaví	Věk³¹	Pracovní úvazek
Ředitel základní školy	Muž	45 let	Plný pracovní úvazek = 1.00
Učitel základní školy	Žena	48 let	Plný pracovní úvazek = 1.00
Učitel základní školy	Žena	61 let	Zkrácený pracovní úvazek = 0.455
Správní zaměstnanec základní školy	Žena	52 let	Zkrácený pracovní úvazek = 0.81
			Zkrácený pracovní úvazek = 0.31
Učitel mateřské školy	Žena	41 let	Plný pracovní úvazek = 1.00
Učitel mateřské školy	Žena	37 let	Plný pracovní úvazek = 1.00
Správní zaměstnanec mateřské školy	Žena	53 let	Zkrácený pracovní úvazek = 0.75
			Zkrácený pracovní úvazek = 0.25

Zdroj: vlastní zpracování

³¹ Data získána z rodných čísel, stav k 3. 2. 2016.

4 Analýza a vyhodnocení systému odměňování konkrétního školského zařízení

Následující kapitola se bude zaměřovat na odměňování zaměstnanců v Základní škole XY. Nejprve je detailně rozebrána struktura skladby rozpočtu pro rok 2015 včetně dotací obdržených Krajským úřadem a stanovena celková částka, z které školská organizace čerpá zdroje na pokrytí svých výdajů v průběhu roku.

4.1 Rozpočet

Přesnou výši rozpočtu stanoví Krajský úřad. Příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností předložil rozpočet přímých výdajů na rok 2015 a Krajský úřad jej upravil o rozpočtové ukazatele v oblasti přímých výdajů na vzdělávání, které jsou uváděny pod označením ÚZ 33353.

Pro rok 2015 byly stanoveny následující rozpočtové ukazatele. Těmi prvními jsou závazné ukazatele. Mezi ty patří limit počtu zaměstnanců, který je přepočten na hodnotu 7,29, dále přímé výdaje celkem, které figurují pod označením NIV. Suma přímých nákladů je stanovena ve výši 3 163 000 Kč, z toho jsou vyčleněny zvlášť prostředky na platy a zvlášť ostatní osobní náklady, ty však jsou určeny výlučně na pokrytí závazků plynoucí organizaci z dohod o provedení činnosti nebo z dohod o provedení práce. Prostředky na platy jsou ve výši 2 269 000 Kč, a ostatní osobní náklady jsou ve výši 30 000 Kč. Druhou skupinou ukazatelů jsou orientační ukazatele. Mezi ty patří zákonné odvody ve výši 781 000 Kč, příděl do FKSP ve výši 23 000 Kč a dále ostatní neinvestiční výdaje ve výši 60 000 Kč. Jednotlivé ukazatele včetně rozčlenění a výše jsou znázorněny v Tab. 4.1.

Tab. 4.1 Rozpočtové ukazatele pro rok 2015

Rozpočtové ukazatele ÚZ 33353			
Závazné ukazatele	Limit počtu zaměstnanců		7,29
	Přímé výdaje celkem (NIV)		3 163 000 Kč
	z toho:	Prostředky na platy	2 269 000 Kč
		Ostatní osobní náklady	30 000 Kč
Orientační ukazatele	Zákonné odvody		781 000 Kč
	Příděl do FKSP		23 000 Kč
	Ostatní neinvestiční výdaje		60 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Dalším přílivem peněžních prostředků a tedy zdrojem rozpočtu jsou dotace. V případě Základní školy XY se jedná o dvě dotace.

V prvním čtvrtletí roku 2015 byla poskytnuta dotace z rozvojového programu „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“. Finanční prostředky z tohoto rozvojového programu umožní na celý rok 2015 zohlednit pro jednotlivé školy a školská zařízení dopad zvýšení platových tarifů, které nabylo účinnosti k 1. 11. 2014. Na základě rozhodnutí Krajského úřadu byly organizaci přiděleny účelově vázané finanční prostředky, které nesou označení ÚZ 33052. Finanční prostředky jsou pouze rozděleny na závazné ukazatele, kdy celkové přímé výdaje jsou stanoveny ve výši 65 666 Kč. Ty jsou dále členěny na platy, zákonné odvody a FKSP. Peněžní vyjádření položek závazných ukazatelů je uvedeno v Tab. 4.2. Dotace byla napočtena pro přepočtený evidenční počet pedagogických a nepedagogických pracovníků uvedených ve výkazu Škol za 1. – 3. čtvrtletí roku 2014 podle platových tříd a platových stupňů. Výše dotace odpovídá dvanáctiměsíční potřebě součtu násobků počtu těchto pracovníků a částek rozdílů příslušných platových tarifů. K výsledné částce byly poté vypočítány související zákonné odvody. Podmínky rozvojového programu neumožňují zohlednit případné změny v počtech ani v platovém zařazení zaměstnanců, které nastaly v průběhu roku 2015. Proto nejsou prováděny žádné úpravy takto přidělených finančních prostředků pro rok 2015. Příjemce pokud finanční prostředky plně nevyčerpá je povinen je odvést na účet kraje. Pro organizaci by takové jednání bylo značně nevýhodné, neboť by se díky tomu mohlo stát, že v dalších letech tuto dotaci neobdrží. Veškeré prostředky byly poukázány na účet organizace.

Tab. 4.2 Účelově vázané finanční prostředky – poskytnutí dotace z rozvojového programu „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“

Finanční prostředky ÚZ 33052		
NIV		65 666 Kč
z toho:	Platy	48 642 Kč
	Zákonné odvody	16 538 Kč
	FKSP	486 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

V posledním čtvrtletí roku 2015 ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy poskytlo dotaci na financování rozvojového programu „Zvýšení odměňování pracovníků regionálního školství“ v roce 2015. Finanční prostředky z tohoto rozvojového programu umožní zohlednit pro jednotlivé školy a školská zařízení dopad zvýšení platových tarifů od 1. 11. 2015. Došlo

k přidělení účelově vázaných finančních prostředků, které figurují pod označením ÚZ 33061, v členění pouze na závazné ukazatele. Ty jsou poukázány na úhradu celkových přímých výdajů, které se opět člení na platy, zákonné odvody a fond kulturních a sociálních potřeb. Rozčlenění včetně částek je uvedeno v Tab. 4.3. Dotace byla napočtena jednotně ve výši 3,108 % z 1/6 aktuálního závazného ukazatele mzdových prostředků na platy. K takto stanovené částce byly vypočítány související zákonné odvody. Zde platí stejné pravidlo jako u první dotace a to takové, že pokud zbydou prostředky, použijí se na další odměňování pracovníků organizace, tak, aby byly plně vyčerpány. Pokud k tomu nedojde, je organizace povinná zbývající finanční prostředky vrátit na speciální účet kraje. Tyto prostředky jsou rovněž poukázány na účet organizace.

Tab. 4.3 Účelově vázané finanční prostředky – poskytnutí dotace z rozvojového programu „Zvýšení odměňování pracovníků regionálního školství“

Finanční prostředky ÚZ 33061		
NIV		15 866 Kč
z toho:	Platy	11 752 Kč
	Zákonné odvody	3 996 Kč
	FKSP	118 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Při součtu samotných prostředků na platy, které Krajský úřad stanovil ve výši 2 269 000 Kč včetně ostatních osobních nákladů ve výši 30 000 Kč a poskytnutých dotací v hodnotě 48 642 Kč, a v hodnotě 11 752 Kč se celkový rozpočet Základní školy XY vyšplhal na částku 2 359 394 Kč. Pro snadnější přehled je uvedena Tab. 4.4

Tab. 4.4 Výše celkového rozpočtu Základní školy XY

Finanční prostředky	Označení	Částka
Rozpočet na začátku roku	ÚZ 33353	2 269 000 Kč
Ostatní osobní náklady na začátku roku	OON	30 000 Kč
Dotace č. 1	ÚZ 33052	48 642 Kč
Dotace č. 2	ÚZ 33061	11 752 Kč
Celkem		2 359 394 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

4.2 Měsíční vyčíslení platových výdajů

V této kapitole se nachází měsíční platové náklady a výdaje v roce 2015, a to daň z příjmů a pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, srážky z platů a vypočtený čistý plat a následně skutečně vyplacená částka za jednotlivé měsíce. Výpočet těchto částek se řídí postupem, který je popsán v části 2.6 Srážky z platu, která je dále rozdělena na podkapitoly 2.6.1 Slevy na daní, 2.6.2 Daňové zvýhodnění, 2.6.3 Zdravotní pojištění, 2.6.4 Pojistné na sociální zabezpečení. Ilustrativní postup výpočtu je znázorněn v Tab. 2.6, která je součástí podkapitoly 2.6.5 Výpočet měsíční daňové povinnosti.

Přehled jednotlivých zaměstnanců jejich úvazků a formě právního vztahu je uveden v Tab. 4.5. Veškeré údaje jsou čerpány z interních zdrojů, především mzdových listů za rok 2015 jednotlivých zaměstnanců a v rámci splnění mlčenlivosti jsou zaměstnanci identifikováni pořadovým číslem.

Tab. 4.5 Přehled zaměstnanců včetně právního vztahu

Poř. č.	Děti	Sleva na popl.	Právní vztah		Výčet měsíců	Kategorie
			DPP/PP	Od – do		
1. zam.	-	-	DPP	1.8.2015 – 30.9.2015	9.	
2. zam	-	-	DPP	1.8.2015 – 30.9.2015	8.	
3. zam.	-	-	DPP	1.8.2015 – 30.9.2015	8., 9., 11.	
			DPP	1.10.2015 – 30.11.2015		
4. zam.	-	ANO	PP	28.8.2006 – dosud	1. – 12.	ŠD – ped. ³²
			PP	1.9.2014 – 30.6.2015	1. – 6.	ZŠ – ped. ³³
			PP	14.9.2015 – 30.6.2016	9. – 12.	ZŠ – ped. ³³
5. zam.	2	ANO	PP	1.2.1993 – dosud	1. – 12.	ZŠ – ped. ³⁴
			DPP	1.7.2015 – 31.12.2015	7. – 10.	
6. zam.	-	ANO	PP	23.8.2010 – dosud	1. – 12.	ZŠ – ped. ³³
			DPP	1.9.2014 – 30.6.2015	2. – 6.	
			DPP	1.9.2015 – 30.6.2016	9. – 12.	

³² vychovatelé

³³ učitelé 1. stupně základní školy

³⁴ ředitelé a zástupci škol

Poř. č.	Děti	Sleva na popl.	Právní vztah		Výčet měsíců	Kategorie
			DPP/PP	Od - do		
7. zam.	-	ANO	PP	1.9.1987 – dosud	1. – 12.	ZŠ – správní
			PP	1.9.1987 – dosud	1. – 12.	ZŠ – výdej st.
			DPP	1.10.2014 – 30.4.2015	1. – 4.	
			DPP	1.10.2015 – 30.4.2016	10.-12.	
8. zam.	-	-	DPP	1.10.2014 – 30.6.2015	1. – 6.	
			DPP	1.10.2015 – 30.6.2016	11., 12.	
9. zam.	-	ANO 2,9,10	PP	26.2.2015 - 5.3.2015	2. - 3.	MŠ – správní
			PP	2.9.2015 – 11.9.2015	9.	ŠD – ped. ³²
			PP	5.10.2015 – 16.10.2015	10.	ZŠ – ped. ³³
			PP	26.2.2015 – 5.3.2015	2. – 3.	MŠ – výdej s.
10. zam.	-	-	DPP	1.3.2015 – 31.12.2015	3., 5. - 9.	
11. zam.	-	ANO	PP	1.1.2004 - dosud	1. – 12.	MŠ – ped.
12. zam.	-	ANO	PP	18.8.2014 - dosud	1. – 12.	MŠ – ped.
13. zam.	-	-	DPP	1.11.2015 – 2.11.2015	11.	
14. zam.	-	-	DPP	1.4.2015 – 31.12.2015	5. – 10.	
15. zam.	-	ANO	PP	1.9.1995 – dosud	1. – 12.	MŠ – správní
			PP	1.9.1995 – dosud	1. – 12.	MŠ – výdej s.
			DPP	1.4.2015 – 31.12.2015	4. – 10.	MŠ – správní
			DPP	1.10.2014 – 30.4.2015	1. – 4.	MŠ – správní
			DPP	1.10.2015 – 30.4.2016	10. – 12.	MŠ – správní MŠ - správní

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Výše čistého platu se vypočte jako rozdíl z částky úhrnu hrubých příjmů a sociálního pojištění za zaměstnance, zdravotního pojištění za zaměstnance, daně.

Pokud je práce vykonávána na základě dohody o provedení práce, hrubá mzda nepodléhá zdanění sociálního a zdravotního pojištění, a proto se z hrubé mzdy pouze vypočítává daň.

Leden 2015

Tab. 4.6 Přehled platových výdajů za leden 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	33 569	2 183	1 511	4 680	25 195	11 414
5. zam.	42 622	2 771	1 918	4 076	33 119	14 492
6. zam.	29 191	1 898	1 314	3 810	21 390	9 925
7. zam.	13 984	829	574	690	11 112	4 333
8. zam.	600	0	0	90	510	0
11. zam.	23 519	1 529	1 059	2 670	18 179	7 997
12. zam.	24 501	1 593	1 103	2 865	18 161	8 331
15. zam.	15 471	926	641	990	12 750	4 839
Celkem	183 457	11 729	8 120	19 871	129 304	61 331

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci lednu finanční prostředky v celkové výši 183 457 Kč, z toho na platy šlo 180 377 Kč a ostatní osobní náklady byly ve výši 3 080 Kč.

Únor 2015

Tab. 4.7 Přehled platových výdajů za únor 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	33 315	2 167	1 500	4 635	25 013	11 327
5. zam.	43 842	2 850	1 973	4 316	34 129	14 907
6. zam.	27 550	1 740	1 206	3 435	20 593	9 112
7. zam.	14 315	859	594	765	11 482	4 487
8. zam.	450	0	0	67	383	0
9. zam.	1 204	79	55	0	1 070	409
11. zam.	22 980	1 494	1 035	2 550	17 860	7 813
12. zam.	24 500	1 593	1 103	2 865	18 201	8 330
15. zam.	13 893	826	572	675	11 656	4 316
Celkem	182 049	11 608	8 038	19 308	139 317	60 701

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci únoru finanční prostředky v celkové výši 182 049 Kč, z toho na platy šlo 170 423 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 3 520 Kč a bylo vyčerpáno 8 106 Kč z dotace „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“.

Březen 2015

Tab. 4.8 Přehled platových výdajů za březen 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	33 285	2 165	1 498	2 745	26 877	11 318
5. zam.	44 451	2 890	2 001	4 436	34 222	15 113
6. zam.	33 400	2 132	1 476	4 530	24 360	11 152
7. zam.	17 645	1 067	739	390	14 547	5 578
8. zam.	300	0	0	45	255	0
9. zam.	2 328	152	105	25 815	27 845	792
10. zam.	1 280	0	0	192	1 088	0
11. zam.	22 980	1 494	1 035	2 490	17 838	7 813
12. zam.	27 500	1 788	1 238	1 320	22 375	9 350
15. zam.	13 316	799	553	555	13 074	4 174
Celkem	196 485	12 487	8 645	42 518	182 481	54 290

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci březnu finanční prostředky v celkové výši 196 485 Kč, z toho na platy šlo 187 972 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 3 180 Kč, dále bylo vyčerpáno 4 053 Kč z dotace „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“ a 1 280 Kč bylo odečteno z ostatních zdrojů, které jsou čerpány z rozpočtu obce.

Duben 2015

Tab. 4.9 Přehled platových výdajů za duben 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	33 285	2 165	1 498	4 635	24 987	11 318
5. zam.	41 798	2 717	1 881	3 911	32 551	14 212
6. zam.	27400	1 742	1 206	3 420	20 294	9 112
7. zam.	14 386	858	594	765	11 431	4 484
8. zam.	750	0	0	112	638	0
11. zam.	22 980	1 494	1 035	2 550	17 737	7 813
12. zam.	24 500	1 593	1 103	2 865	18 037	8 330
15. zam.	17 196	963	666	1 275	14 087	5 031
Celkem	182 295	11 532	7 983	19 533	139 762	60 300

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci dubnu finanční prostředky v celkové výši 182 295 Kč, z toho na platy šlo 173 292 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 4 950 Kč a bylo vyčerpáno 4 053 Kč z dotace „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“.

Květen 2015

Tab. 4.10 Přehled platových výdajů za květen 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	31 001	2 016	1 396	4 170	23 419	10 541
5. zam.	41 798	2 717	1 881	3 911	32 510	14 212
6. zam.	30 400	1 937	1 341	4 020	22 323	10 132
7. zam.	13 186	858	594	585	10 370	4 484
8. zam.	600	0	0	90	510	0
10. zam.	2 880	0	0	432	2 448	0
11. zam.	24 980	1 624	1 125	2 955	19 153	8 493
12. zam.	28 500	1 853	1 283	3 660	20 925	9 690
14. zam.	1 760	0	0	264	1 496	0
15. zam.	17 982	1 089	754	1 485	14 531	5 693
Celkem	193 087	12 094	8 374	21 572	147 685	63 245

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci květnu finanční prostředky v celkové výši 193 087 Kč, z toho na platy šlo 181 954 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 2 440 Kč, dále bylo vyčerpáno 4 053 Kč z dotace „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“ a 4 640 Kč bylo odečteno z ostatních zdrojů.

Červen 2015

Tab. 4.11 Přehled platových výdajů za červen 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	48 478	3 152	2 182	7 680	35 464	16 483
5. zam.	43 354	2 819	1 951	4 211	33 594	14 741
6. zam.	30 950	2 002	1 386	4 155	22 628	10 472
7. zam.	15 256	993	687	1 005	11 792	5 187
8. zam.	150	0	0	22	128	0
10. zam.	1 200	0	0	180	1 020	0
11. zam.	22 980	1 494	1 035	2 550	17 737	7 813
12. zam.	28 500	1 853	1 283	3 660	20 843	9 690
14. zam.	1 760	0	0	264	1 496	0
15. zam.	16 023	964	668	1 095	13 091	5 040
Celkem	208 651	13 277	9 192	24 822	157 793	69 426

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci červnu finanční prostředky v celkové výši 208 651 Kč, z toho na platy šlo 200 138 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 1 500 Kč, dále bylo vyčerpáno 4 053 Kč z dotace „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“ a 960 Kč bylo odečteno z ostatních zdrojů.

Červenec 2015

Tab. 4.12 Přehled platových výdajů za červenec 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	20 955	1 363	943	2 145	16 504	7 125
5. zam.	46 567	2 832	1 961	4 706	37 068	14 813
6. zam.	30 208	1 964	1 360	4 005	22 879	10 271
7. zam.	13 695	892	617	690	11 496	4 656
10. zam.	1 760	0	0	264	1 496	0
11. zam.	25 011	1 626	1 126	2 970	19 289	8 504
12. zam.	28 651	1 863	1 290	3 690	21 808	9 741
14. zam.	1 760	0	0	264	1 496	0
15. zam.	17 551	1 061	734	1 395	14 361	5 546
Celkem	186 158	11 601	8 031	20 129	146 397	60 656

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci červenci finanční prostředky v celkové výši 186 158 Kč, z toho na platy šlo 178 398 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 1 240 Kč, dále bylo vyčerpáno 3 520 Kč z ostatních zdrojů a 3 000 odečteno ze zdrojů poskytnutých z fondů EU.

Srpen 2015

Tab. 4.13 Přehled platových výdajů za srpen 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP Zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
2. zam.	1 000	0	0	150	850	0
3. zam.	7 000	0	0	1 050	5 950	0
4. zam.	19 131	1 244	861	1 785	15 241	6 505
5. zam.	43 090	2 606	1 805	4 016	34 663	13 631
6. zam.	27 895	1 814	1 256	3 540	21 285	9 484
7. zam.	13 181	858	594	585	11 144	4 482
10. zam.	3 920	0	0	588	3 332	0
11. zam.	22 952	1 492	1 033	2 550	17 877	7 804
12. zam.	25 372	1 650	1 142	3 030	19 304	8 627

Poř. č.	Hrubá mzda	SP Zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
14. zam.	1 760	0	0	264	1 496	0
15. zam.	15 471	926	641	990	12 914	4 839
Celkem	180 772	10 590	7 332	18 548	144 056	55 372

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci srpnu finanční prostředky v celkové výši 180 772 Kč, z toho na platy šlo 162 852 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 1 240 Kč, dále bylo vyčerpáno 13 680 Kč z ostatních zdrojů a 3 000 odečteno ze zdrojů poskytnutých z fondů EU.

Září 2015

Tab. 4.14 Přehled platových výdajů za září 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
1. zam.	3 600	0	0	540	3 060	0
3. zam.	7 000	0	0	1 050	5 950	0
4. zam.	25 892	1 684	1 166	3 135	19 907	8 803
5. zam.	49 896	3 049	2 111	5 381	38 576	15 944
6. zam.	28 337	1 764	1 222	3 570	21 002	9 227
7. zam.	12 744	829	574	495	10 067	4 333
9. zam.	5 087	331	229	0	4 240	1 730
10. zam.	1 200	0	0	180	1 020	0
11. zam.	23 647	1 538	1 065	2 685	18 236	8 040
12. zam.	24 641	1 602	1 109	2 895	18 789	8 379
14. zam.	1 760	0	0	264	1 496	0
15. zam.	15 431	926	641	975	12 725	4 839
Celkem	199 235	11 723	8 117	21 170	155 068	61 295

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci září finanční prostředky v celkové výši 199 235 Kč, z toho na platy šlo 168 113 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 2 400 Kč, dále bylo vyčerpáno 12 162 Kč z dotace „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“, 13 560 Kč vyčerpáno z ostatních zdrojů a 3 000 odečteno ze zdrojů poskytnutých z fondů EU.

Říjen 2015

Tab. 4.15 Přehled platových výdajů za říjen 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	37 808	2 459	1 702	5 535	28 112	12 855
5. zam.	47 153	2 870	1 987	4 826	36 773	15 013
6. zam.	27 716	1 783	1 234	3 495	20 876	9 322
7. zam.	13 984	829	574	690	11 112	4 333
9. zam.	4 944	322	223	0	4 071	1 681
11. zam.	23 630	1 536	1 064	2 685	18 222	8 035
12. zam.	24 500	1 593	1 103	2 865	18 119	8 330
14. zam.	1 760	0	0	264	1 496	0
15. zam.	16 671	926	641	1 170	13 770	4 839
Celkem	198 166	12 318	8 528	21 530	152 551	64 408

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci říjnu finanční prostředky v celkové výši 198 166 Kč, z toho na platy šlo 177 264 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 3 980 Kč, dále bylo vyčerpáno 12 162 Kč z dotace „Zvýšení platů pracovníků regionálního školství“, 1 760 Kč vyčerpáno z ostatních zdrojů a 3 000 odečteno ze zdrojů poskytnutých z fondů EU.

Listopad 2015

Tab. 4.16 Přehled platových výdajů za listopad 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
3. zam.	1 200	0	0	180	1 020	0
4. zam.	45 392	2 951	2 043	7 065	33 333	15 433
5. zam.	70 930	4 611	3 192	9 761	52 710	24 117
6. zam.	44 038	2 843	1 969	6 780	31 708	14 871
7. zam.	23 546	1 454	1 006	2 610	17 738	7 598
8. zam.	1 200	0	0	180	1 020	0
11. zam.	31 100	2 022	1 400	4 185	23 329	10 574
12. zam.	36 850	2 396	1 659	5 340	26 758	12 529
13. zam.	1 600	0	0	240	1 360	0

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
15. zam.	27 472	1 709	1 183	3 405	21 052	8 932
Celkem	283 328	17 986	12 452	39 746	210 028	94 054

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci listopadu finanční prostředky v celkové výši 283 328 Kč, z toho na platy šlo 258 876 Kč, ostatní osobní náklady byly ve výši 2 470 Kč, dále bylo vyčerpáno 11 752 Kč z dotace „Zvýšení odměňování pracovníků regionálního školství“ a 2 800 Kč vyčerpáno z ostatních zdrojů.

Prosinec 2015

Tab. 4.17 Přehled platových výdajů za prosinec 2015 (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
4. zam.	42 470	2 761	1 912	6 480	31 317	14 440
5. zam.	43 435	2 759	1 910	4 031	33 079	14 428
6. zam.	37 880	2 433	1 685	5 535	27 571	12 727
7. zam.	20 656	1 264	874	2 025	15 837	6 602
8. zam.	450	0	0	67	383	0
11. zam.	30 100	1 957	1 355	3 990	22 716	10 234
12. zam.	34 851	2 266	1 569	4 935	24 974	11 849
15. zam.	23 879	1 473	1 019	2 670	18 553	7 698
Celkem	233 721	14 913	10 324	29 733	174 430	77 978

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Celkem byly vynaloženy v měsíci prosinci finanční prostředky v celkové výši 233 721 Kč, z toho na platy šlo 229 341 Kč a 3 380 Kč bylo odčerpáno z ostatních zdrojů.

4.3 Roční platové výdaje

V této podkapitole jsou vyčísleny a zobrazeny v Tab. 4.18 celkové roční platové výdaje Základní školy XY. Ty, jsou dány součtem jednotlivých kalendářních měsíců. Údaje jsou chronologicky seřazeny podle zaměstnanců, a to od 1. zaměstnance až po posledního zaměstnance.

Tab. 4.18 Přehled ročních platových výdajů (v Kč)

Poř. č.	Hrubá mzda	SP zaměstnanec	ZP zaměstnanec	Daň	Čistá mzda	Pojistné zaměstnavatele
1. zam.	3 600	0	0	540	3 060	0
2. zam.	1 000	0	0	150	850	0
3. zam.	15 200	0	0	2 280	12 920	0
4. zam.	404 581	26 310	18 212	54 690	305 369	137 562
5. zam.	557 936	35 491	24 571	57 582	432 994	185 623
6. zam.	374 965	24 054	16 655	50 295	276 909	125 807
7. zam.	186 578	11 590	8 021	11 295	148 128	60 557
8. zam.	4 500	0	0	673	3 827	0
9. zam.	13 563	884	612	+25 815	37 226	4 612
10. zam.	12 240	0	0	1 836	10 404	0
11. zam.	296 859	19 300	13 367	34 830	228 173	100 933
12. zam.	332 866	21 643	14 985	39 990	248 294	113 176
13. zam.	1 600	0	0	240	1 360	0
14. zam.	10 560	0	0	1 584	8 976	0
15. zam.	210 356	12 588	8 713	16 680	172 564	65 786
Celkem	2 426 404	151 860	105 136	298 480	1 891 054	794 056

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Pro detailnější analyzování je provedena analýza časových řad, v rámci níž je sledován roční průměr mezd, tempo růstu a průměrný koeficient růstu.³⁵

Aritmetický průměr hrubých mezd je vypočítán pomocí vzorce (4.1), kdy časová řada hrubých mezd Y_t je dělena počtem měsíců T . Výsledná hodnota interpretace je, že průměrná hodnota časové řady v roce 2015 je 202 200,33 Kč.

³⁵ Newbold (2013)

$$\text{aritmetický průměr mezd} = \frac{\sum \text{hrubé mzdy}}{T} \quad (4.1)$$

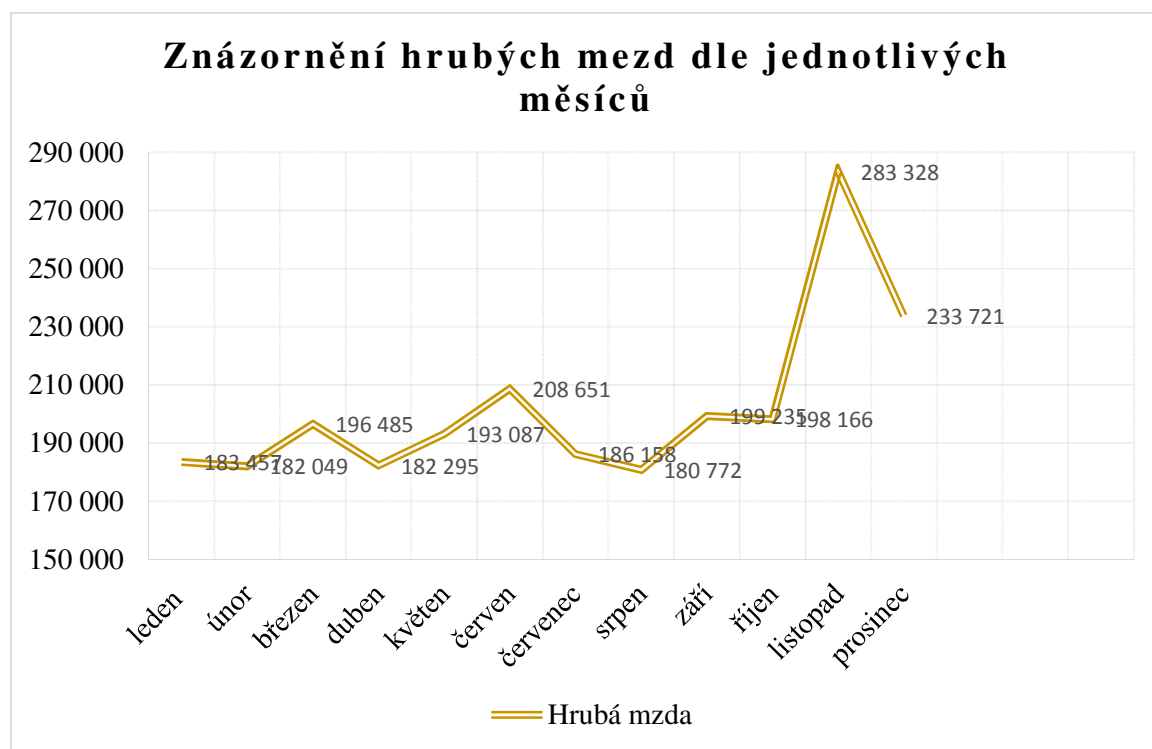
Dalším koeficientem je tempo růstu, které udává na kolik procent hodnoty v čase t-1 vzrostla hodnota v čase t. Vypočítá se pomocí vzorce (4.2) a výsledky jsou znázorněny v Tab. 4.19.

$$\text{tempo růstu} = \frac{Y_t}{Y_{t-1}} \quad (4.2)$$

Průměrný koeficient růstu, nebo jinak také průměrné tempo růstu, se vypočítá jako geometrický průměr jednotlivých koeficientů růstu. Výpočet je znázorněn ve vzorci (4.3) a výsledné hodnoty jsou zaznamenány v Tab. 4.19.

$$\text{průměrný koeficient růstu} = \sqrt[11]{k_2 \cdot k_3 \cdot \dots \cdot k_{12}} \quad (4.3)$$

Obr. 4.1 Analýza vývoje za jednotlivé měsíce



Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Koeficienty růstu se dále používají jako jedno z kritérií pro nalezení vhodné trendové funkce. Určení trendu je možné vyčíst z Tab. 4.19 a Obr. 4.1, které popisují vývoj časové řady hrubých mezd. Ve sledovaném období mají hrubé mzdy kolísavou tendenci, což je možné doložit i znázorněním tempa růstu.

K výkyvům dochází prakticky v každém měsíci. Důvody a příčiny těchto rozdílů jsou dále objasněny v podkapitole 4.5 Čerpání a dolad'ování rozpočtu.

Tab. 4.19 Ukazatele analýzy časových řad

Měsíc	Počet měsíců t	Hrubé mzdy Yt	Tempo růstu k_t
Leden	1	183 457	-
Únor	2	182 049	0,9923
Březen	3	196 485	1,0793
Duben	4	182 295	0,9278
Květen	5	193 087	1,0592
Červen	6	208 651	1,0806
Červenec	7	186 158	0,8922
Srpen	8	180 772	0,9711
Září	9	199 235	1,1021
Říjen	10	198 166	0,9946
Listopad	11	283 328	1,4298
Prosinec	12	233 721	0,8249
Σ	-	2 426 404	-

Zdroj: vlastní zpracování

4.4 Výše odvedeného měsíčního pojistného

Měsíc leden 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení

Úhrn vyměřovacích základů	180 377 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	11 729 Kč
Odvod za organizaci 25 %	45 095 Kč
Odvod celkem 31,5 %	56 824 Kč

Zdravotní pojištění

Úhrn vyměřovacích základů	180 377 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5 %	8 120 Kč
Odvod za organizaci 9 %	16 234 Kč
Odvod celkem 31,5 %	24 354 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 3 080 Kč, která představuje dohody o provedení práce. U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc únor 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení

Úhrn vyměřovacích základů	178 529 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	11 610 Kč
Odvod za organizaci 25 %	44 633 Kč
Odvod celkem 31,5 %	56 243 Kč

Zdravotní pojištění

Úhrn vyměřovacích základů	178 529 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5 %	8 038 Kč
Odvod za organizaci 9 %	16 067 Kč
Odvod celkem 31,5 %	24 105 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 3 520 Kč, která představuje dohody o provedení práce. U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc březen 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení

Úhrn vyměřovacích základů	192 025 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	12 487 Kč
Odvod za organizaci 25 %	48 007 Kč
Odvod celkem 31,5 %	60 494 Kč

Zdravotní pojištění

Úhrn vyměřovacích základů	192 025 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5 %	8 645 Kč
Odvod za organizaci 9 %	17 282 Kč
Odvod celkem 31,5 %	25 927 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 4 460 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc duben 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení

Úhrn vyměřovacích základů	177 345 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	11 532 Kč
Odvod za organizaci 25 %	44 337 Kč
Odvod celkem 31,5 %	55 869 Kč

Zdravotní pojištění

Úhrn vyměřovacích základů	177 345 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5 %	7 983 Kč
Odvod za organizaci 9 %	15 962 Kč
Odvod celkem 31,5 %	23 945 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 4 950 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc květen 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení

Úhrn vyměřovacích základů	186 007 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	12 094 Kč
Odvod za organizaci 25 %	46 502 Kč
Odvod celkem 31,5 %	58 596 Kč

Zdravotní pojištění

Úhrn vyměřovacích základů	186 007 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5 %	8 374 Kč
Odvod za organizaci 9 %	16 741 Kč
Odvod celkem 31,5 %	25 115 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 7 080 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc červen 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení

Úhrn vyměřovacích základů	204 191 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	13 277 Kč
Odvod za organizaci 25 %	51 048 Kč
Odvod celkem 31,5 %	64 325 Kč

Zdravotní pojištění

Úhrn vyměřovacích základů	204 191 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5 %	9 192 Kč
Odvod za organizaci 9 %	18 377 Kč
Odvod celkem 31,5 %	36 761 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 4 460 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc červenec 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení

Úhrn vyměřovacích základů	178 398 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	11 601 Kč
Odvod za organizaci 25 %	44 600 Kč
Odvod celkem 31,5 %	56 201 Kč

Zdravotní pojištění

Úhrn vyměřovacích základů	178 398 Kč
Odvod za zaměstnance 4,5 %	8 031 Kč
Odvod za organizaci 9 %	16 055 Kč
Odvod celkem 31,5 %	24 086 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 7 760 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání

malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc srpen 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení		Zdravotní pojištění	
Úhrn vyměřovacích základů	162 852 Kč	Úhrn vyměřovacích základů	162 852 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	10 590 Kč	Odvod za zaměstnance 4,5 %	7 332 Kč
Odvod za organizaci 25 %	40 713 Kč	Odvod za organizaci 9 %	14 657 Kč
Odvod celkem 31,5 %	51 303 Kč	Odvod celkem 31,5 %	21 989 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 17 920 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc září 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení		Zdravotní pojištění	
Úhrn vyměřovacích základů	180 275 Kč	Úhrn vyměřovacích základů	180 275 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	11 723 Kč	Odvod za zaměstnance 4,5 %	8 117 Kč
Odvod za organizaci 25 %	45 069 Kč	Odvod za organizaci 9 %	16 224 Kč
Odvod celkem 31,5 %	56 792 Kč	Odvod celkem 31,5 %	24 341 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 18 960 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc říjen 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení		Zdravotní pojištění	
Úhrn vyměřovacích základů	189 426 Kč	Úhrn vyměřovacích základů	189 426 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	12 318 Kč	Odvod za zaměstnance 4,5 %	8 528 Kč
Odvod za organizaci 25 %	47 357 Kč	Odvod za organizaci 9 %	17 050 Kč
Odvod celkem 31,5 %	59 675 Kč	Odvod celkem 31,5 %	25 578 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 8 740 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc listopad 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení		Zdravotní pojištění	
Úhrn vyměřovacích základů	276 628 Kč	Úhrn vyměřovacích základů	276 628 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	17 986 Kč	Odvod za zaměstnance 4,5 %	12 452 Kč
Odvod za organizaci 25 %	69 157 Kč	Odvod za organizaci 9 %	24 895 Kč
Odvod celkem 31,5 %	87 143 Kč	Odvod celkem 31,5 %	37 347 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 6 700 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2 500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

Měsíc prosinec 2015

Výše odvedeného pojistného

Sociální zabezpečení		Zdravotní pojištění	
Úhrn vyměřovacích základů	229 341 Kč	Úhrn vyměřovacích základů	229 341 Kč
Odvod za zaměstnance 6,5 %	14 913 Kč	Odvod za zaměstnance 4,5 %	10 324 Kč
Odvod za organizaci 25 %	57 336 Kč	Odvod za organizaci 9 %	20 641 Kč
Odvod celkem 31,5 %	72 249 Kč	Odvod celkem 31,5 %	30 965 Kč

Do vyměřovacího základu u sociálního pojištění se nezapočítává částka 3 380 Kč, která představuje dohody o provedení práce, náhrady za pracovní neschopnost a zaměstnání malého rozsahu (hrubé mzdy do 2.500 Kč). U zdravotního pojištění se od úhrnu hrubých příjmů odečte částka dohod o provedení práce a je upravena minimální vyměřovací základy.

4.5 Čerpání a dolad'ování rozpočtu

Tato podkapitola se zabývá čerpáním z rozpočtu, tedy odebíráním částek z určitého obnosu peněz, který byl Základní školy XY přidělen.

V polovině prosince dochází k tomu, že mzdová účetní pomyslně odebere z rozpočtu určitou částku na úhradu listopadových platů a ještě v téže měsíci musí rozpočet vyčerpat tak, aby nezůstal žádný zůstatek. Proto zároveň s listopadovými platy odčerpá i částku na prosincové platy. Tady dochází ke zmiňovanému dolad'ování rozpočtu.

Tab. 4.19 reflektuje původní, tedy pracovní verzi rozpočtu, kdy dochází k pouze k vyčíslení platů za prosinec. Už od pohledu je jasné, že takové čerpání rozpočtu by nebylo přípustné a musí dojít k jeho korekci, tak, aby na ÚZ 33353 byl nulový zůstatek a ostatní osobní náklady nebyly záporné. Finální tabulka čerpání rozpočtu je Tab. 4.20, která už je po opravě, kdy ÚZ 33353 je nulový, a ostatní osobní náklady nejsou záporné. Tyto dvě tabulky se liší pouze v měsících listopad a prosinec.

Tab. 4.20 Pracovní verze rozpočtu na konci roku 2015

Měsíc	ÚZ 33353	OON	ÚZ 33052	ÚZ 33061	Ostatní zdroje	Projekt EU
Leden	180 377 Kč	3 080 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč
Únor	170 423 Kč	3 520 Kč	8 106 Kč	- Kč	- Kč	- Kč
Březen	187 972 Kč	3 180 Kč	4 053 Kč	- Kč	1 280 Kč	- Kč
Duben	173 292 Kč	4 950 Kč	4 053 Kč	- Kč	- Kč	- Kč
Květen	181 954 Kč	2 440 Kč	4 053 Kč	- Kč	4 640 Kč	- Kč
Červen	200 138 Kč	1 500 Kč	4 053 Kč	- Kč	2 960 Kč	- Kč
Červenec	178 398 Kč	1 240 Kč	- Kč	- Kč	3 520 Kč	3 000 Kč
Srpen	162 852 Kč	1 240 Kč	- Kč	- Kč	13 680 Kč	3 000 Kč
Září	168 113 Kč	2 400 Kč	12 162 Kč	- Kč	13 560 Kč	3 000 Kč
Říjen	177 264 Kč	3 980 Kč	12 162 Kč	- Kč	1 760 Kč	3 000 Kč
Listopad	258 876 Kč	3 900 Kč	- Kč	11 752 Kč	2 800 Kč	- Kč
Prosinec	179 747 Kč	3 080 Kč	- Kč	- Kč	3 380 Kč	- Kč
Celkem	2 219 406 Kč	34 510 Kč	48 642 Kč	11 752 Kč	47 580 Kč	12 000 Kč
Zbývá	49 594 Kč	-4 510 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Tab. 4.21 Finální verze čerpání rozpočtu

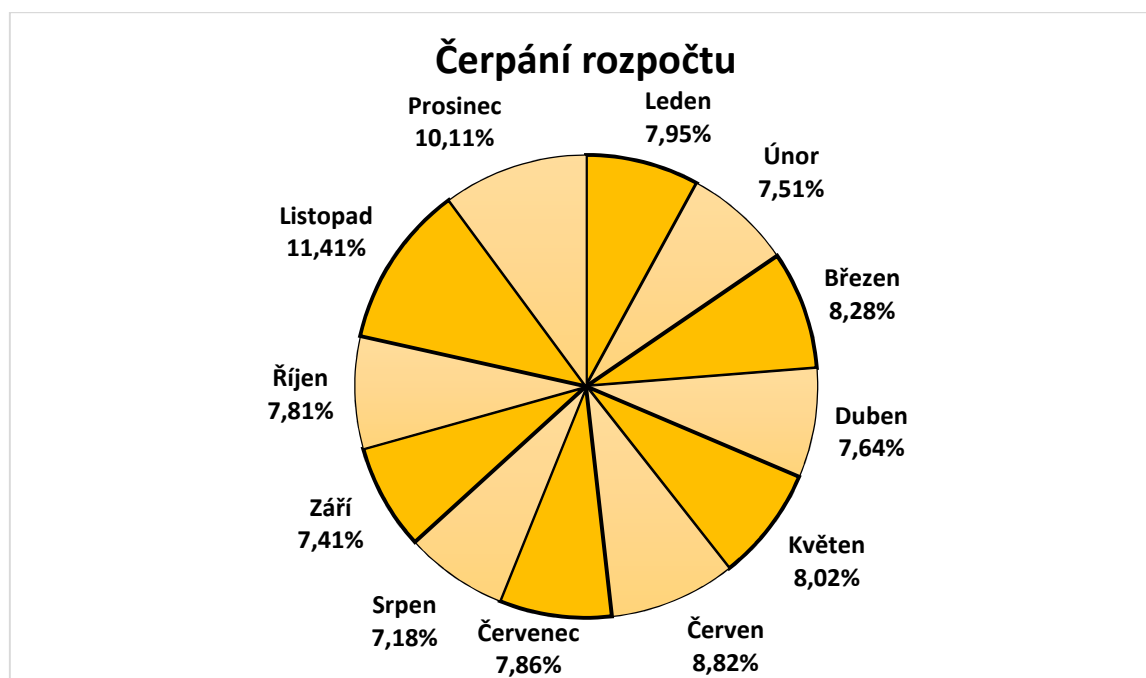
Měsíc	ÚZ 33353	OON	ÚZ 33052	ÚZ 33061	Ostatní zdroje	Projekt EU
Leden	180 377 Kč	3 080 Kč	- Kč	- Kč	- Kč	- Kč
Únor	170 423 Kč	3 520 Kč	8 106 Kč	- Kč	- Kč	- Kč
Březen	187 972 Kč	3 180 Kč	4 053 Kč	- Kč	1 280 Kč	- Kč
Duben	173 292 Kč	4 950 Kč	4 053 Kč	- Kč	- Kč	- Kč
Květen	181 954 Kč	2 440 Kč	4 053 Kč	- Kč	4 640 Kč	- Kč
Červen	200 138 Kč	1 500 Kč	4 053 Kč	- Kč	2 960 Kč	- Kč
Červenec	178 398 Kč	1 240 Kč	- Kč	- Kč	3 520 Kč	3 000 Kč
Srpen	162 852 Kč	1 240 Kč	- Kč	- Kč	13 680 Kč	3 000 Kč
Září	168 113 Kč	2 400 Kč	12 162 Kč	- Kč	13 560 Kč	3 000 Kč
Říjen	177 264 Kč	3 980 Kč	12 162 Kč	- Kč	1 760 Kč	3 000 Kč
Listopad	258 876 Kč	2 470 Kč	- Kč	11 752 Kč	2 800 Kč	- Kč
Prosinec	229 341 Kč	- Kč		- Kč	3 380 Kč	- Kč
Celkem	2 269 000 Kč	30 000 Kč	48 642 Kč	11 752 Kč	47 580 Kč	12 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

Dle detailního rozboru je možno vidět v prvotním rozpočtu a finálním rozpočtu, že částky za listopadové platy jsou totožné, tedy 258 876 Kč. V prosinci jsou celkové měsíční výdaje na platy ve výši 233 721 Kč, avšak prvotně bylo počítáno s částkou 179 747 Kč. Přitom by došlo k tomu, že by přebývala částka 49 594 Kč a ostatní osobní náklady by byly v mínusu o 4 510. Proto už v listopadu bylo navýšeno čerpání ostatních osobních nákladů z 3 900 Kč na 3 980 Kč a v prosinci byly sníženy z původních 3 080 Kč na 0 Kč. Chybějící částka potřebná na úhradu prosincových platů byla odebrána z ostatních zdrojů, které jsou tvořeny zdroji obce.

Pro snadnější představu, kolik bylo každý měsíc odčerpáno z rozpočtu, je uveden Obr. 4.2. Z něho je zřejmé, že měsíční čerpání rozpočtu od ledna do října se víceméně nelišilo a rozdíly mezi měsíci jsou zanedbatelné. K nárůstu čerpání rozpočtu však došlo v měsíci listopadu a prosinci, a to především z důvodu dočerpání zbývající části rozpočtu, která se nevyčerpal a vyhodnocení zaměstnanců a jejich práce za daný rok.

Obr. 4.2 Procentuální čerpání rozpočtu



Zdroj: vlastní zpracování + Interní zdroje Základní školy XY

4.6 Roční zúčtování daně z příjmů FO za rok 2015

Roční zúčtování daně z příjmu se u Základní školy XY dělá v březnu. Jedná se o výpočet daně a daňového zvýhodnění u daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za zdaňovací období 2015. Jednotliví zaměstnanci jsou na výzvu mzdové účetní vyzváni, aby dodali potřebné materiály k tomu, aby mohla toto zúčtování provést.

Tato podkapitola se zabývá zúčtováním jednotlivých zaměstnanců postupně s přihlédnutím k podkladům dodaným zaměstnanci.

Prvním zaměstnancem je **4. zam.**, jde o ženu ve věku 60 let, nemá děti ve věku 0-26, na které by se uplatňovala sleva, rovněž si nemůže uplatnit slevu na manžela. Její jedinou slevou na dani je sleva na poplatníka – ve výši 24 840 Kč. Paní dodala smlouvu o penzijním připojištění v kopii a potvrzení na částku, kterou v předešlém roce zaplatila. Za rok 2015 se jí odečte částka 12 000 Kč. Její souhrnné příjmy jsou 404 581 Kč a úhrn povinného pojistného 137 562 Kč. Po výpočtu daně, odečtení nezdanitelných částek a slev je jí vypočten **přeplatek ve výši 1 905 Kč**, protože úhrn sražených záloh na daň v částce 56 580 je vyšší než její skutečná daň po slevě – 54 675 Kč.

V pořadí druhý, ale v seznamu zaměstnanců je **5. zam.** Muž působí na škole jako ředitel. Má dvě děti, které splňují podmínky studia a věku po celý rok a žijí ve společné domácnosti. Dále předložil smlouvu o soukromém životním pojištění společně s potvrzením

uhrazených plateb a taky výpis z katastru nemovitostí společně se smlouvou o úvěru. Díky tomu může uplatnit jako nezdanitelné částky úroky z úvěru ve výši 25 313 Kč a pojistné na soukromé životní pojištění ve výši 3 850 Kč. Jeho souhrnné příjmy jsou 557 936 Kč, úhrn povinného pojistného 185 623 Kč a dílčí základ daně 743 559 Kč. Celkové nezdanitelné částky jsou ve výši 29 163 Kč a daň činí 107 145 Kč. Od daně je odečtena sleva na poplatníka, jelikož nemá žádné jiné zaměstnání a podepsal potvrzení o poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti za rok 2015. Dále je odečteno daňové zvýhodnění na obě děti v částce 29 208 (1. dítě - 13 404 Kč, 2. dítě - 15 804 Kč). V roce 2015 mu byly strženy zálohy na daň ve výši 57 582 Kč. Jeho daň po slevě na poplatníka je 82 305 Kč a po odečtení daňového zvýhodnění 53 097 Kč. Výsledkem je tedy **přeplatek** ve výši **4 485 Kč**.

Dalším zaměstnancem je žena vykonávající činnosti učitelky a pro účely diplomové práce označena jako **6. zam.** Má dvě děti, avšak daňové zvýhodnění si uplatňuje její manžel. Celkový úhrn příjmů je 374 965 Kč, povinné pojistné je ve výši 125 807 Kč a dílčí základ daně je 500 772 Kč. Od vypočtené daně v částce 75 105 Kč se odečte základní sleva na poplatníka a daň po slevě vyjde 50 265 Kč. V předešlém roce ji bylo ze mzdy sraženo celkové 50 385 Kč. Proto u ní vzniká **přeplatek** ve výši **120 Kč**.

Čtvrtým v pořadí je **7. zam.**, jímž je žena, která uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka. Úhrn jejich příjmů od všech plátců je 186 578 Kč, úhrn povinného pojistného je 60 557 Kč a dílčím základem daně je částka 247 135 Kč. Základem daně je částka zaokrouhlena na stovky Kč dolů, tedy 247 100 Kč a z ní je vypočtena daň, která po slevě na poplatníka činí 12 225 Kč. Celkově bylo zaměstnankyni sraženo 12 330 Kč, proto je výsledkem zúčtování **přeplatek** ve výši rozdílu těchto dvou částek, a to **105 Kč**.

Vyúčtování je dále provedeno u zaměstnance označeného jako **11. zam.** Tato žena rovněž uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka. Její celkový úhrn příjmů je 296 859 Kč, úhrn povinného pojistného je 100 933 Kč a dílčí základ daně je tedy 397 792 Kč. Vypočtena daň ve výši 59 655 Kč je vypočtena ze základu daně zaokrouhleného na celé stovky Kč dolů – 397 700 Kč a snížena o základní slevu na poplatníka. Daň po slevě je 34 815 Kč a úhrn sražených záloh na daň za rok 2015 činí 34 890 Kč. Vzniklý rozdíl je **přeplatkem** ve výši **75 Kč**.

Dalším zaměstnancem je žena označená jako **12. zam.**, která uplatňuje pouze základní slevu na poplatníka. Její úhrn příjmů od všech plátců je 332 866 Kč, úhrn povinného pojistného je 113 176 Kč a dílčí základ daně je 446 042 Kč. Základem daně je částka 446 000 Kč a z ní je vypočtena daň 66 900 Kč, která je ponížena o slevu na poplatníka. Výsledná daň

po slevě je 42 060 Kč. Úhrn sražených záloh na daň v roce 2015 byl 42 135 Kč. Výsledkem je rozdíl v částce **75 Kč**, který je **přeplatkem**.

Posledním zaměstnancem, u kterého bylo vyúčtování provedeno, je žena označená jako **13. zam.** Jako slevu na dani uplatňuje základní slevu na poplatníka. K vyúčtování předložila výpis z katastru nemovitosti a smlouvu o úvěru. Úvěr je čerpán pro potřeby výstavby bydlení, proto tyto materiály mohou sloužit jako podklady pro uznání nezdánitelné částky – úroky z úvěru ve výši 1 604 Kč. Celkový úhrn příjmů za rok 2015 je ve výši 210 356 Kč, úhrn povinného pojistného je 65 786 Kč a dílčí základ daně je 276 142 Kč. Základ daně snížený o nezdánitelné částky a zaokrouhlený na celé stovky Kč dolů je 274 500 Kč. Vypočtená daň je ve výši 41 175 Kč, od níž je odečtena částka 24 840 Kč a výsledná daň po slevě je 16 335 Kč. Za rok 2015 bylo sraženo ze mzdy na zálohách 16 680 Kč. Vznikl rozdíl je **přeplatkem** ve výši **345 Kč**.

U ostatních zaměstnanců nebylo vyúčtování provedeno, z důvodu toho, že práci vykonávají na dohodu o provedení práce a vyúčtování jim provádí zaměstnavatel, u kterého mají trvalý pracovní poměr.

Celkové vyúčtování za Základní školu XY přineslo výsledek ve formě přeplatku v částce 7 110 Kč, to je zaznamenáno v Tab. 4.22.

Tab. 4.22 Vyúčtování daně z příjmu Základní školy XY za rok 2015

Zaměstnanec	Dary	Penzijní připojištění	Životní pojištění	Školkovné	Děti	Vyúčtování
4. zam.	-	12 000 Kč	-	-	-	1 905 Kč
5. zam.	-	-	3 850 Kč	-	29 208 Kč	4 485 Kč
6. zam.	-	-	-	-	-	120 Kč
7. zam.	-	-	-	-	-	105 Kč
11. zam.	-	-	-	-	-	75 Kč
12. zam.	-	-	-	-	-	75 Kč
13. zam.	-	-	-	-	-	345 Kč
Celkem	-	12 000 Kč	3 850 Kč	-	29 208 Kč	7 110 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

5 Závěr

Cílem diplomové práce bylo na základě analýzy systému odměňování ve školském zařízení Základní škola XY zhodnotit situaci v oblasti odměňování a následné výsledky vyhodnotit.

Práce byla rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část posloužila k získání znalostí o systému odměňování, základních složkách systému odměňování, srážek ze mzdy, dále potom vysvětlení pojmu pedagogický pracovník a možnosti získání odborného vzdělání u pozice učitele MŠ, učitele ZŠ, ředitele a vychovatele. Dále se soustředila na rozdělování finančních prostředků školám a školským zařízením pomocí krajských normativů. Představena byla platová tabulka, kterou tvořily platové třídy, ve kterých se pedagogičtí pracovníci nacházejí nejčastěji. Teoretická východiska se stala podkladem pro zpracování praktické části, kde byl analyzován systém odměňování v Základní škole XY, která je příspěvkovou organizací. Zde velký rozdíl oproti soukromým firmám. Základní škola má daný rozpočet, který je důkladně rozvržen nejenom na mzdové složky. Za pomoci mnoha podkladů pro stanovení celkové částky rozpočtu pro rok 2015 byl tedy rozpočet stanoven. Následně jsou detailně vyspecifikovány mzdové odvody pracovníků členěných na jednotlivé měsíce. Nejrozsáhlejší oblastí je zpracování měsíčních platových odvodů včetně sociálního a zdravotního pojištění, které bylo rozčleněno dle jednotlivých měsíců. Díky těmto podkladům mohlo být vypracováno zúčtování daně z příjmů fyzických osob za rok 2015, které přineslo souhrnný přepatek. Na základě ukazatelů analýzy časových řad byl zhodnocen systém odměňování. Především šlo o aritmetický průměr mezd, tempo růstu a průměrný ukazatel tempa růstu. Dále byla sledována trendová složka.

Hlavní problém je spatřován právě v plnění a čerpání rozpočtu. Stanovení platů a jednotlivých položek, které se zároveň s platem odvádí je podstatným úkolem mzdové a personální účetní, avšak na konci roku stojí před nelehkým úkolem, kdy se rozpočet školské organizace musí dostat tzv. „do nuly“. Kdy částky za jednotlivé zdroje rozpočtu musí být vyčerpány na ty účely, pro které byly poskytnuty. Je tedy doladován tak, aby byly veškeré finanční prostředky maximálně využity.

Cíl diplomové práce byl dodržen a to tak, že systém odměňování byl detailně analyzován a bude sloužit jako materiál pro ředitele a účetní, ale především pro zaměstnance.

Seznam použité literatury

a) Odborná kniha (monografie, vysokoškolská učebnice, apod.)

BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy 2015*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 496 s. ISBN 978-80-7263-929-8.

DĚRGEL, Martin. *Řešení otázky ke zdanění fyzických osob 2014*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014. 236 s. ISBN 978-80-7478-600-6.

DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů 2016*. 11. vyd. Praha: Grada Publishing, 2016. 208 s. ISBN 978-80-271-0036-1.

DVOŘÁKOVÁ, Veronika. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2016*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2016. 328 s. ISBN 978-80-7552-035-7.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 624 s. ISBN 978-80-7263-922-9.

KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C. H. Beck, 2007. 141 s. ISBN 978-80-7179-615-2.

KOZIEL, Michal. *Právní předpisy v podnikání*. VŠB-TU, Ostrava, 2014. 97 s. ISBN 978-80-248-3606-5.

LOŠŤÁK, Milan a Petr PELECH. *Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti pro rok 2015*. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 336 s. ISBN 978-80-7263-985-4.

NEWBOLD, Paul; William CARLSON and Betty M. THORME. *Statistics for Business and Economics*. 8th ed. Harlow: Pearson Education, 2013. 792 p. ISBN 978-0-273-76706-0.

PELC, Vladimír a Petr PELECH. *Daně z příjmů s komentářem 2015*. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 1056 s. ISBN 978-80-7263-943-4.

PELECH, Petr. *Zdanění mezd, platů a příjmů ze závislé činnosti v roce 2015*. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2015. 344 s. ISBN 978-80-7263-926-9.

ŠIKÝŘ, Martin, BOROVEC David a Irena LHOTKOVÁ. *Personalistika v řízení školy*. Praha: Wolters Kluwer, 2012. 200 s. ISBN 978-80-7357-901-2.

VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. 392 s. ISBN 978-80-7263-763-8.

VYBÍHAL, Václav a kol. *Mzdové účetnictví 2015*. 18. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 464 s. ISBN 978-80-247-5499-4.

Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Nařízení vlády č. 351/2013 Sb., kterým se určuje výše úroků z prodlení a nákladů spojených s uplatněním pohledávky, určuje odměna likvidátora, likvidačního správce a člena orgánu právnické osoby jmenovaného soudem a upravují některé otázky Obchodního věstníku a veřejných rejstříků právnických a fyzických osob

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Vyhláška č. 58/1991 Sb., o vymezení obsahu mzdových prostředků

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech

Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu

Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

b) Elektronické dokumenty a ostatní

Internetové stránky příslušného školského zařízení

Interní dokumenty příslušného školského zařízení

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *MPSV: Příručka pro personální a platovou agendu.* [online], 2015. [cit. 2016-01-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *MŠMT: Metodický výklad k odměňování.* [online], 2013. [cit. 2015-12-10]. Dostupný z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/metodicky-vyklad-k-odmenovani-c-j-msmt-11705-2013-201>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *MŠMT: Rozpočet kapitoly 333 na rok 2015*. [online], 2014. [cit. 2016-01-13]. Dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/ekonomika-skolstvi/rozpocet-kapitoly-msmt-na-rok-2015>

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ. *MSK: Krajská metodika rozpisu přímých výdajů právnických osob vykonávajících činnost škola a školských zařízení zřizovaných obcemi a krajem na rok 2015*. [online], 2015. [cit. 2016-01-13]. Dostupné z: <http://www.msk.cz/cz/skolstvi/krajska-metodika-rozpisu-primych-vydaju-pravnickych-osob-vykonavajicich-cinnost-skol-a-skolskych-zarizeni-zrizovanych-obcemi-a-krajem-na-rok-2015-44772/>

Seznam zkratk

ČR.....	Česká republika
DPP.....	dohoda o provedení práce
FKSP.....	fond kulturních a sociálních potřeb
MP.....	mzdové prostředky
MPSV.....	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠ.....	mateřské školy
MŠMT.....	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NIV.....	přímé neinvestiční výdaje
ONIV.....	ostatní neinvestiční výdaje
OON.....	ostatní osobní náklady
OSVČ.....	osoba samostatně výdělečně činná
PO.....	příspěvková organizace
PP.....	pracovní poměr
SP.....	sociální pojištění
ŠD.....	školní družina
ÚSC.....	územní samosprávné celky
ZP.....	zdravotní pojištění
ZŠ.....	základní školy
ZUŠ.....	základní umělecké školy

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena a s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 22. 4. 2016



Bc. Zuzana Kremserová